

# **TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA: Jubilación y Trabajo**

## **Cuestiones prácticas tras la Reforma 2013**

Yolanda Sánchez-Urán Azaña

Profesora Titular (Acreditada a Cátedra) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UCM  
sanuran@der.ucm.es

---

### **Resumen:**

El R.D-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo se adopta en el marco de la Política europea sobre Envejecimiento Activo y, aunque no se aborda ésta en su totalidad, se imponen algunas medidas que pueden contribuir a uno de los grandes objetivos de esa política, a saber, el que refiere a la prolongación de la vida activa o profesional de aquellos sujetos a los que cabe definir como “trabajadores de edad avanzada”. Desde esta perspectiva y para mitigar en parte el impacto negativo del envejecimiento sobre el sistema de Seguridad Social, es decir, sobre su viabilidad financiera y presupuestaria, se pretende fomentar o incentivar que los trabajadores de edad avanzada no sólo no cesen en su actividad con antelación a la edad “legal” de acceso a la jubilación ordinaria sino que, incluso, permanezcan en la vida activa una vez cumplida esa edad.

Se pretende en las páginas siguientes, y ese es su objetivo, analizar la Reforma 2013 y plantear algunas cuestiones de su aplicación práctica en torno a las modalidades anticipadas de jubilación y la nueva “modalidad” de compatibilidad pensión-trabajo.

---

### **Sumario:**

- 1.El objetivo o finalidad de la norma de urgencia: promoción del envejecimiento activo y estabilidad presupuestaria del Sistema de Seguridad Social
2. Medidas ¿necesarias pero no tan urgentes?. La sucesión normativa atemperada para algunas modalidades de jubilación.
3. ¿Cómo han de interpretarse en este caso las “Normas transitorias en materia de pensión de jubilación”?
- 4.Reglas transitorias para la Jubilación Anticipada. ¿Cabe una jubilación anticipada por cese voluntario en régimen de transitoriedad?.
- 5.Reglas transitorias para la Jubilación Parcial o Jubilaciones ordinarias que provengan de Jubilaciones Parciales anteriores.
- 6.La regulación 2007 sobre Jubilación Parcial aplicable hasta 31 de diciembre de 2018

7. ¿Pueden acceder los trabajadores autónomos a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial tras el RD-Ley 3/2013?

8. Aplicación gradual de la regulación prevista en el RD-Ley 3/2013

9. Las modalidades de jubilación anticipada tras el RD-Ley 3/2013. Régimen jurídico y cuestiones

10. La jubilación parcial tras el RD-Ley 3/2013

11. Compatibilidad jubilación-trabajo: nueva modalidad prevista en el RD-Ley 5/2013

---

**1. El objetivo o finalidad de la norma de urgencia: promoción del envejecimiento activo y estabilidad presupuestaria del Sistema de Seguridad Social.**

El RD-Ley 5/2013 no es una norma típica y propia de Seguridad Social, si por tal entendemos aquella que pretende la reconfiguración jurídica de alguna de sus contingencias. Es decir, no es una norma cuyo objetivo sea replantear la vertiente protectora del Sistema.

El RD-Ley es una norma sobre promoción o incentivo del envejecimiento activo en el marco de las recomendaciones europeas sobre la estabilidad financiera y presupuestaria del modelo económico de nuestro país y, en particular, del modelo económico en que se sustenta el Sistema de Seguridad Social. Desde esta perspectiva segunda, la norma de urgencia es una más de la ya larga lista de las que se han dictado desde que comenzó su andadura esta legislatura; motivada, y aquí están las razones que justifican su necesidad y urgencia, no tanto por cumplir en nuestro ordenamiento jurídico con la política comunitaria sobre envejecimiento activo como intentar solucionar a corto plazo uno de los grandes problemas que ya hace mucho tiempo se constató sobre el envejecimiento. En efecto, aquel que se describía y ahora se expresa como impacto negativo en el gasto público y en la estabilidad financiera y sostenibilidad económica del propio sistema de Seguridad Social.

Desde el envejecimiento activo, la entrada en vigor de la norma de urgencia ha reabierto un debate en nuestro ordenamiento jurídico, nunca concluido estos últimos años por los poderes públicos en el marco de la política de la Unión Europea ; ¿qué es la política de envejecimiento activo? ¿qué medidas requiere para afrontar el reto del envejecimiento en nuestra sociedad?.

La norma de urgencia es la excusa perfecta para de nuevo reflexionar al respecto porque, aunque pudiera parecer lo contrario, el R.D-Ley no es una norma de reforma global de pensiones sino una norma que, formalmente, se presenta como instrumento

de la política de envejecimiento activo en su perspectiva de continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad. Y, desde esta dimensión, es cierto que la norma introduce cambios o modificaciones, siquiera accesorios desde nuestro punto de vista, en el régimen jurídico de algunas de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social, entre ellas, jubilación y desempleo. Pero sin que haya en la norma un replanteamiento general de los objetivos y naturaleza de estas prestaciones en respuesta a una política propia desde el Sistema de Seguridad Social de respuesta a los retos del envejecimiento de la población, en general, y del envejecimiento de la población activa, en particular.

El R.D-Ley recuerda que, como hace tiempo apuntamos, la política de envejecimiento activo requiere de medidas globales tanto desde la política de empleo propiamente dicha como desde la política de Seguridad Social. La cuestión es que la norma de urgencia no es una norma de puesta en práctica de las medidas integrales de una Estrategia Nacional sobre Envejecimiento Activo no sólo porque ese objetivo hubiese requerido de una norma tramitada siguiendo el proceso legislativo ordinario, sino también porque las medidas que se implantan con carácter urgente son meramente puntuales. Fundadas, es cierto, formalmente en documentos europeos y nacionales pero que, en gran medida, en algún caso, no son las medidas exigidas por las instituciones europeas; y, en otro, sólo parcialmente responden a las Recomendaciones que al respecto formuló el Pacto de Toledo en el Informe de 2011.

En gran medida, y ese es el objetivo a corto plazo que quiere conseguir la norma de urgencia, las medidas relacionadas con el Envejecimiento activo que se adoptan coinciden temporalmente con un momento de profunda crisis económica. Con lo que, en la práctica, se relativiza, como veremos, la consecución del envejecimiento activo y, en consecuencia, la solución a los problemas estructurales del envejecimiento de la población queda un tanto empañado con el de la sostenibilidad económica del Sistema de Seguridad Social y relativiza la consecución del objetivo que formalmente justifica la norma de urgencia. Podría decirse que el objetivo principal de la norma es reforzar la sostenibilidad del Sistema para, en la medida que sea posible, contribuir también a promover de alguna manera el envejecimiento activo.

Apuntábamos al marco o contexto político de la norma de urgencia. Por un lado, las orientaciones y Recomendaciones europeas. En este sentido no puede obviarse la Recomendación sobre el Programa Nacional de Reforma 2012 de España, dictada por el Consejo de la Unión Europea en julio de 2012, sobre el Programa de Estabilidad de España para 2012-2015. Documento comunitario que recomienda a nuestro país la adopción de medidas concretas encaminadas a desarrollar más el aprendizaje permanente, mejorar las condiciones laborales y fomentar la reincorporación de los trabajadores de más edad al mercado de trabajo. Estas medidas **no** son las que se abordan en el RD-Ley. Nada se prevé expresamente sobre cómo desarrollar ese aprendizaje permanente, cómo mejorar las condiciones laborales y en lo que refiere al

fomento de la reincorporación de los trabajadores de más edad no va más allá la norma de urgencia de incorporar una mención a una de las vertientes de la acción protectora del Sistema de Seguridad, la que gira en torno al desempleo.

Brevemente, porque no es el objeto de análisis en profundidad en este estudio, la que podemos denominar política de envejecimiento activo requiere de una revisión de la política de Seguridad Social, en su vertiente protectora, para idear medidas alternativas a las meramente compensadoras del cese de la actividad de los trabajadores de edad avanzada. Esa política alternativa requiere el cumplimiento de dos objetivos, en torno a los que girarán dos de las contingencias que integran el ideal de cobertura del Sistema; en primer lugar, el objetivo de mantenimiento de la vida laboral y en segundo lugar, la reincorporación en la vida activa para el caso de que el trabajador cese prematuramente. En el primer caso, la institución jurídica que requiere de un planteamiento general y reformulación global es la pensión de jubilación; en el segundo, la prestación por desempleo.

El otro elemento del contexto de la norma de urgencia es el Pacto de Toledo, el compromiso político del Parlamento español y, en concreto, el Informe de Evaluación y Seguimiento 2011. Es cierto que, como apunta la norma de urgencia en su Exposición de Motivos, en dicho Informe se propone conceder mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador para favorecer la aproximación de la edad real de jubilación a la edad legal de acceso a la jubilación; la jubilación anticipada debería reservarse a aquellos trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización; y facilitar la coexistencia trabajo y pensión. Pero también lo es que el Informe incluye otras observaciones, que, en su conjunto, requieren de un planteamiento de la configuración de la pensión de jubilación. Por ejemplo, se constata que la jubilación anticipada se ha convertido en una fórmula de regulación de empleo; que las once fórmulas de jubilación existentes son excesivas o que hay que articular un marco legal sobre la flexibilidad y gradualidad de la jubilación.

Desde la perspectiva de mantenimiento o prolongación de la vida laboral de los trabajadores de edad avanzada, las medidas deben ir encaminadas a prevenir la expulsión temprana del mercado laboral de estas personas (los denominados en terminología anglosajona al uso *older workers*); a restringir el acceso anticipado a la jubilación completa a una edad anticipada a la que se considera edad legal ordinaria pensionable; a potenciar el acceso flexible y gradual hacia el retiro pensionado definitivo; y a facilitar la continuidad en el trabajo más allá de la edad legal ordinaria.

Todas estas medidas exigen un replanteamiento global de instituciones propias del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el marco de una política pública orientada a la consecución del principio constitucional de igualdad de oportunidades en el empleo y en la ocupación de las personas de mayor de edad, de la satisfacción del derecho individual al trabajo y de la reconfiguración de la pensión de jubilación en nuestro Sistema en torno a varios de los parámetros o variables que hasta el momento se

han considerado propios de su régimen jurídico. Entre ellos, y fundamentalmente, el que refiere al cese en el trabajo como elemento o rasgo estructural y, en consecuencia, la redefinición de la función social que ha de cumplir esta contingencia en nuestro Estado Social.

Desde esta vertiente, el RD-Ley plantea al menos cuatro interrogantes a los que aporta solución. 1) Mantenimiento o desaparición de la jubilación anticipada general. El legislador opta por mantener la anticipación de la edad de jubilación aplicando coeficientes reductores en la cuantía. Mantenimiento con fuertes restricciones en el acceso y controlando su uso para evitar situaciones de fraude. 2) Mantenimiento o desaparición de la jubilación parcial. Se opta por mantener también la jubilación parcial anticipada (vinculada a un contrato de relevo) pero sometida a fuertes restricciones para evitar el uso descontrolado y el gasto público. 3) Compatibilidad pensión de jubilación y trabajo. Mayor amplitud la posibilidad de simultanear el trabajo con la pensión. 4) Control de las extinciones de contratos de trabajo de trabajadores de más edad, en particular, las jubilaciones anticipadas que se dicen con origen en un cese involuntario y penalización económica en caso de despidos colectivos de trabajadores de edad avanzada.

## **2. Medidas ¿necesarias pero no tan urgentes?. La sucesión normativa atemperada para algunas modalidades de jubilación.**

El RD-Ley incorpora dos tipos de reglas que limitan temporalmente la aplicación práctica y efectiva de algunas de las más importantes modificaciones que lleva a cabo en el régimen jurídico de la pensión de jubilación. Esas reglas son: 1) Aplicación transitoria de la regulación anterior; lo que quiere decir que durante un tiempo coexistirán las dos regulaciones, la anterior y la actual; 2) Aplicación gradual (directa o indirecta) de alguna de las previsiones legales nuevas o actuales.

Llama la atención, en primer lugar, que la norma de urgencia justifique la adopción de las medidas para dar satisfacción pronta y plena a las Recomendaciones de las instituciones europeas sobre envejecimiento activo y prevea la aplicación transitoria a largo plazo de la regulación legal de LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN, EN SUS DIFERENTES MODALIDADES, VIGENTE ANTES DE LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTA LEY, para aquellas pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019 cuando se dan determinadas situaciones o hechos anteriores.

Además de que, en algún caso, en concreto, en lo que refiere a la Jubilación Parcial las reglas nuevas previstas en el RD-Ley 5/2013 se aplican Gradualmente (nueva Disp.Transit.22ª LGSS, que denomina “normas transitorias sobre jubilación parcial”).

Por tanto, aplicación transitoria de la regulación anterior y aplicación gradual de la nueva que limitan y restringen la eficacia normativa de la modificación legal o dicho

de otra forma atemperan el efecto inmediato de la regulación actual. La norma actual prolonga, en algún caso, la regulación legal anterior cuando, precisamente, y contrariamente, la norma de urgencia pretendía contrarrestarla; y retrasa, en otro, la nueva regulación que se había estimado urgente y necesaria para conseguir los objetivos de envejecimiento activo y estabilidad presupuestaria.

### **3. ¿Cómo han de interpretarse en este caso las “Normas transitorias en materia de pensión de jubilación”?**

Es habitual que toda reforma legal en materia de Seguridad Social, en concreto, las que refieren a la modificación del régimen jurídico de pensiones, se acompañe de reglas que fijen con precisión su entrada en vigor en relación con el hecho causante y que, accesoriamente, se indique también con precisión los supuestos en los que, para evitar problemas interpretativos, se aplicará una regulación anterior a la que ahora entra en vigor.

Es habitual, decíamos, que la sucesión normativa en materia de jubilación no se haga en nuestro ordenamiento jurídico de forma radical e instantánea, sino que se fije unas reglas de transición entre la regulación anterior y la que le sucede, suavizando el paso para aquellos supuestos en los que si bien el hecho causante se perfecciona en el momento de la entrada en vigor de la norma nueva se produce en unas circunstancias (temporales y/u objetivas) que el legislador considera que le acercan más a las normas objeto de derogación. Otra cosa bien distinta es que la norma o regla de transición sea tan amplia o extensa que alargue excesivamente la aplicación de la norma derogada y retrase también excesivamente la eficacia temporal de la norma actual.

Esto es lo que sucede en el caso.

En efecto, la norma de urgencia, y por tanto, las reglas nuevas que prevé en relación a los requisitos de acceso, condiciones, cuantía y determinación de la prestación de jubilación en sus “diferentes modalidades” (es decir, a las que refiere la norma de urgencia) se aplicarán a partir de su entrada en vigor, 17 de marzo de 2013 (un día después de su publicación en el BOE), lo que cabría interpretar en el sentido de que la modificación legal, es decir, el nuevo régimen jurídico de la pensión de jubilación (en concreto, jubilación anticipada, jubilación parcial y compatibilidad pensión y trabajo) debería aplicarse a todas las fases del derecho a la prestación de jubilación, tanto a la fase de causación de éstas como a la fase de disfrute del derecho a la pensión ya causado, de forma integral, es decir respecto de todas las modalidades de pensión de jubilación que contempla la norma nueva (de ahí la distinción entre requisitos de acceso, condiciones, cuantía y determinación de la prestación) a partir de esa fecha, 17 de marzo de 2013.

Las reglas que prevé el RD-Ley 5/2013 para solucionar los problemas transitorios derivados de la sucesión normativa establecen distintos puntos de conexión o puntos cero del tránsito en sentido material en función de los cuales la norma actual, pese a su entrada en vigor, difiere su total aplicación y, por el contrario, expande o amplía la aplicación de la regulación anterior. Y determinados esos puntos de conexión, adviértase que la solución al problema es amplia porque se extiende a todas las fases del derecho (causación y disfrute).

Veámos, por tanto, algunas de las cuestiones que plantean estas reglas transitorias:

Primero, por lo que refiere al **punto de conexión**, se ha optado por articular varios o diferentes más allá del tradicional del hecho causante o hecho generador de la prestación consistente en acreditar los requisitos de acceso a la prestación. En efecto, las soluciones de Derecho intertemporal que aquí se utilizan pasan por alterar esa concepción, de modo que aunque el hecho causante de la prestación quede perfeccionado tras la entrada en vigor del RD-Ley 5/2013, se aplica la regulación anterior porque se da eficacia a circunstancias que, sólo indirectamente, tienen conexión con el derecho a la pensión de jubilación. Entre ellas, extinción del contrato de trabajo, suspensión del contrato de trabajo, formalización de un expediente de regulación de empleo, aprobación de un procedimiento concursal, conclusión de un convenio colectivo o, en fin, suscripción de un pacto de empresa, con anterioridad a 1 de abril de 2013 y con la duda, como veremos, de si en todos los casos se exige que haya una relación causal entre estas circunstancias y la jubilación a la que se accede.

Esas circunstancias, muy diferentes, son las que permiten delimitar varios supuestos, tal y como se analiza más adelante.

Segundo, determinadas esas circunstancias, se ha de precisar cuál es aquí la regulación “**anterior**” aplicable porque anterior a la Reforma 2013 es la Regulación 2011 (Ley 27/2011) y la Regulación 2007 (Ley 40/2007). Las reglas legales que se mantienen tras la entrada en vigor de la norma de urgencia son las previstas en la Ley **40/2007** (Reforma 2007), sencillamente porque lo dispuesto en esta materia (jubilación anticipada y jubilación parcial) por la Ley 27/2011 (Reforma 2011) no han entrado en vigor en nuestro ordenamiento jurídico (quedó suspendido<sup>1</sup> y el RD-Ley no lo

---

<sup>1</sup> -Recuérdese en este sentido que **RD-Ley 29/2012, de 18 de diciembre**--Disposición adicional primera. Suspensión de la aplicación de determinados preceptos de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, relativos a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial, dispuso la suspensión en los términos siguientes:

1. Se suspende durante tres meses la aplicación del apartado Uno del artículo 5, de los apartados Uno y Tres del artículo 6 y de la disposición final primera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. (refieren los supuestos al art..161.BIS.2 LGSS (Jubilación anticipada con coeficiente reductor de la cuantía) ; art. 166 LGSS (Jubilación Parcial) y Modificación art.12 del Estatuto de los Trabajadores

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, la regulación de las modalidades de acceso anticipado a la jubilación, así como de la jubilación parcial, se regirá por lo establecido en la legislación

reestablece). De otro lado, y para evitar dudas, las reglas de derecho transitorio se incorporan a la Ley 27/2011, Disposición Adicional 12ª, que, de esta forma, se actualiza con las previsiones del RD-Ley 5/2013.

Una tercera cuestión que plantean las reglas de intertemporalidad refiere a los **supuestos** a los que, transitoriamente, se aplica la Reforma 2007, es decir, su extensión objetiva. Expresión ésta, extensión objetiva, que hay que referirla a dos aspectos, uno a las modalidades de jubilación y otro a los elementos o rasgos del régimen jurídico de la prestación.

Por lo que refiere a la cuestión primera, la norma expresamente menciona la pensión de jubilación “*en sus distintas modalidades*”. ¿Esta expresión ha de entenderse en el sentido de aplicación a todas las modalidades previstas antes de la entrada en vigor de esta Ley (es decir, de la Ley 27/2011) o también a las modalidades previstas ahora en el RD-Ley 5/2013?.

La cuestión se plantea respecto a dos supuestos que, legalmente, son considerados “modalidades” de jubilación, una, la jubilación ordinaria y otra, la compatibilidad trabajo-pensión. Y la coherencia con la regla transitoria primera que prevé la Disp.Adicional 12ª.2 Ley 27/2011 y que alcanza (a) a “*las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social*”. ¿Cómo hay que interpretar esta regla que no especifica modalidad alguna de jubilación a la que ha de aplicarse y que tampoco restringe o delimita la causa de extinción de la relación laboral?

En lo que refiere a la jubilación ordinaria, recuérdese que la Ley 27/2011 ha entrado en vigor gradualmente a partir de 1 de enero de 2013 y se habrá aplicado a todos los que accedan a la pensión de jubilación a partir de esa fecha, salvo para aquellos cuya relación laboral se hubiera extinguido antes de la publicación de la Ley 27/2011 (en virtud de lo dispuesto en su Disp.Adicional 12ª en su redacción originaria). ¿Qué ocurre para aquellos casos en los que se hubiera extinguido la relación laboral desde 1 de enero de 2013 hasta 1 de abril de 2013? Habría que interpretar, parece, y no

---

vigente a 31 de diciembre de 2012, si bien las referencias a la edad de jubilación ordinaria se entenderán realizadas a la contenida en el artículo 161.1.a) y disposición transitoria vigésima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada, respectivamente, por los apartados uno y dos del artículo 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

2. Asimismo, se suspende durante tres meses la aplicación de lo previsto en el apartado 3 del artículo 163 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el apartado Cinco del artículo 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto. (supuesto que refiere a la Cuantía de la pensión de jubilación cuando haya coeficientes reductores de la edad en el momento del hecho causante)

3. Se suspende durante tres meses la aplicación de lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima cuarta, vigésima séptima y trigésima cuarta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto. (que refiere a las previsiones sobre acceso jubilación anticipada desde el cese de actividad de autónomos y acceso al sistema de jubilación anticipada de los autónomos)



exento de duda, que en caso de que se hubiera extinguido el contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa de extinción, antes de 1 de abril de 2013 y se acceda a la pensión de jubilación ordinaria tras la entrada en vigor del RD-Ley 5/2013 será de aplicación la regulación de la pensión de jubilación ordinaria vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, es decir, Ley 40/2007. Regla aplicable siempre que “con posterioridad a 1 de abril de 2013 no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de Seguridad Social”, es decir, siempre que tras la extinción del contrato de trabajo no hubieran vuelto a desempeñar otro trabajo (por cuenta propia o por cuenta ajena en cualesquiera de los regímenes de Seguridad Social) hasta el momento en que accedan a la jubilación. O, en otro sentido, si pese a extinguirse esa relación laboral antes de 1 de abril de 2013 con posterioridad realiza otro trabajo, el acceso a la pensión de jubilación ordinaria quedará condicionada a las reglas previstas en la Ley 27/2011.

Y en lo que refiere a la “modalidad” nueva que establece el RD-Ley 5/2013 habrá que determinar si en este caso se aplica o no la nueva regulación o la regulación prevista con anterioridad a la Ley 27/2011 para el supuesto de compatibilidad pensión-trabajo para personas que hayan accedido a la jubilación ordinaria antes de 1 de abril de 2013.

Para responder a esta cuestión hay que tener en cuenta que las regla transitoria en materia de pensión de jubilación se incorpora formalmente a la Ley 27/2011, a su Disp.Adicional 12ª y no se incluye en el RD-Ley 5/2013 para determinar la entrada en vigor de las nuevas reglas que no se prevén como modificación de la regulación, suspendida, de la Ley 27/2011. Se trata de una nueva previsión o regla de nuevo cuño que se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico a partir de la entrada en vigor del RD-Ley 5/2013 (17 de marzo de 2013). Esta nueva “modalidad de jubilación” (así denominada en el art.1º.2 RD-Ley 5(2013) se aplicará a todos los supuestos en los que se acceda a la pensión de jubilación a partir de su entrada en vigor con independencia de cuándo se haya producido la extinción del contrato de trabajo, antes o después de 1 de abril de 2013.

Volviendo a los supuestos a que refiere la regla transitoria, y aun cuando pudiera entenderse que cabría referirla a la jubilación ordinaria en los términos antes señalados, habría que preguntarse si esta regla transitoria (a) cabe aplicarla a otros supuestos de jubilación o modalidades de jubilación, en concreto, a la jubilación anticipada con coeficiente reductor de la cuantía y jubilación parcial, cuya regulación prevista en la Ley 27/2011 había quedado suspendida durante tres meses.

Esta regla (a) es obvio que no se aplica a la jubilación parcial porque a ésta sólo se accede desde la situación de activo. Lo que no quiere decir que no haya regla transitoria específica para la jubilación parcial porque efectivamente para ésta se dispone una regla propia (c), de la que se dará cuenta en epígrafe separado.

Y por lo que refiere a la jubilación anticipada, habría que relacionarla con la regla transitoria (b) que expresa la Disp.Adicional 12ª.2. Ley 27/2011, y que pese a la ausencia de referencia expresa a esta modalidad de jubilación todo apunta a que el supuesto en el que está pensando el legislador es éste, el de jubilación anticipada. Veremos a continuación esos supuestos por separado.

En cuarto lugar, habrá que determinar la **norma reglamentaria** de desarrollo aplicable a estos supuestos transitorios. Téngase en cuenta en este sentido que el RD 1716/2012, en su Disp.Transit. Primera dispone que: Las disposiciones reglamentarias vigentes, en materia de jubilación, antes del 1 de enero de 2013, serán de aplicación en los supuestos a que hace referencia el apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto. Lo que quiere decir que se sigue aplicando lo dispuesto en el RD 1131/2002

Por último, en cuanto a los **elementos o rasgos** de su régimen jurídico, la Regulación 2007 se aplica a *requisitos de acceso, condiciones, cuantía y reglas de determinación de las prestaciones*. Lo que quiere decir que se aplica a todo el régimen jurídico de la pensión y que puede generar alguna duda en su aplicación a los diferentes modalidades de pensión de jubilación, tal y como se indica a continuación.

#### **4. Reglas transitorias para la Jubilación Anticipada. ¿Cabe una jubilación anticipada por cese voluntario en régimen de transitoriedad?.**

Advirtiendo que la regulación 2007 sobre la jubilación anticipada es la que se aplica a las pensiones de este tipo que se **causen** antes de 1 de enero de 2019 siempre que se cumplan las reglas previstas en la Disp.Adicional 12ª.2 Ley 27/2011, hay que tener en cuenta que en aquella norma (Ley 40/2007) frente a la regulación suspendida de la Ley 27/2011 y la actual del RD-Ley 5/2013, no se preveían formalmente dos modalidades de jubilación anticipada. La regla era la jubilación anticipada por cese involuntario, aunque excepcionalmente se permitía el cese voluntario cuando se dieran unas determinadas circunstancias.

Aspecto éste de indudable importancia porque la Regulación 2007 se aplica en lo que refiere a (extensión objetiva de la regla transitoria): *requisitos de acceso, condiciones, cuantía y reglas de determinación de prestaciones*. Lo que equivale a expresar **todo** el régimen jurídico de la pensión, en el caso que aquí analizamos, pensión de jubilación anticipada. Y, en concreto, recordemos, requisitos relativos a edad real cumplida, inscripción en la oficina de empleo, período mínimo de cotización y cese o tipo de cese o extinción del contrato de trabajo (requisitos de acceso); aplicación de coeficientes reductores de la cuantía por cada año o fracción que le falte al trabajador para cumplir los 65 años en función del tiempo de cotización acreditada a partir del mínimo exigido de 30 años; y ausencia de un límite a la cuantía de la

pensión porque la Ley 40/2007 no modificó el art.163 en el sentido de establecer un tope a la pensión, tal y como posteriormente sí fijó la Ley 27/2011

Si ello es así, la duda surge respecto de la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada aplicando la regulación 2007 cuando el trabajador haya extinguido la relación laboral por “causa imputable a su libre voluntad”, entendiendo por tal “la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que lo impida, decide poner fin a la misma...”, en los términos previstos en el art.161 bis LGSS, según la redacción dada por la Ley 40/2007.

De la combinación de la regla transitoria (a) (ya vista en el apartado anterior) y regla (b) de la Disp.Adicional 12ª.2 Ley 27/2011 cabe diferenciar los **supuestos** siguientes a los que cabe aplicar la regulación legal 2007 de la pensión de jubilación anticipada:

1-Jubilación anticipada causada antes de 1 de enero de 2019, derivada de una relación laboral **suspendida o extinguida antes de 1 de abril de 2013** como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa y decisiones adoptadas en procedimientos concursales aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013.

Adviértase que la referencia a convenio o acuerdo colectivo no va unida a exigencia sobre cuantía alguna que se haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo y en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada.

Tampoco exige formalmente esta regla que la extinción o suspensión de la relación laboral tenga una relación causal con la solicitud de la pensión de jubilación anticipada.

2-Jubilación anticipada causada antes de 1 de enero de 2019 derivada de una relación laboral **suspendida o extinguida con posterioridad a 1 de abril y hasta 31 de diciembre de 2018** como consecuencia de los supuestos idénticos previstos en 1 supra. Lo que quiere decir que en este caso basta que la circunstancia próxima a la entrada en vigor de la norma actual sea la aprobación del expediente de regulación de empleo, la suscripción del convenio o del acuerdo y la declaración de procedimiento concursal. Es por tanto un supuesto mucho más amplio que el 1 supra y es el que extiende flexiblemente la regla transitoria sin que tampoco se exija formalmente que haya una relación causal entre la suspensión o extinción y la solicitud de la pensión de jubilación anticipada.

3-Jubilación anticipada causada antes de 1 de enero de 2019 derivada de relación laboral **extinguida antes de 1 de abril de 2013**. Adviértase que esta regla (la que mencionamos como supuesto a supra, que exige formalmente, a diferencia de la 1 y 2 supra, que haya una relación causal entre la extinción y la solicitud de la pensión de jubilación anticipada) no especifica la causa de extinción; por lo que, a nuestro juicio, hay que entender que deben cumplirse las previsiones que, al respecto, establece la Ley 40/2007 en cuanto a los requisitos de acceso. Y, en lo que respecta al cese o extinción de la relación laboral, habría que interpretar que la extinción se debe haber producido por alguna causa no prevista en 1 y 2 supra pero que puedan encajar en las causas de extinción contempladas en la Ley 40/2007 y que permitían el acceso a la jubilación anticipada; a saber, las causas de extinción

previstas en el artículo 208.1.1 LGSS es decir aquellas causas de extinción que dan lugar a la situación legal de desempleo y la extinción “voluntaria” cuando el empresario, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo y en los 2 años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada una cantidad que en cómputo global representa un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que hubiere correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social.

Cuestión que se plantea es si en estos casos se exonera del requisito previsto en la Ley 40/2007, a saber, la inscripción en la oficina de empleo durante al menos seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud. A nuestro juicio, y salvo los aspectos que pudieran estar contemplados expresamente en la regla transitoria, habría que aplicar, como establece la norma, la regulación anterior en lo que refiere a los requisitos de acceso. Y en este sentido, recuérdese que la exoneración del requisito de inscripción en la oficina de empleo se preveía en la regulación 2007 cuando el empresario hubiera abonado al trabajador las cantidades, mediante obligación adquirida en acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación, de la que hemos dado cuenta supra. Y, no por tanto, en cualquier supuesto.

¿Qué **requisitos** impone la regla transitoria para la aplicación de la Regulación 2007 sobre jubilación anticipada?- Estos requisitos refieren a la vigencia de los acuerdos y convenios, tipología de convenios y registro de acuerdos. La regla transitoria (1 y 2) prevista en la Disp.Adicional 12ª.2 Ley 27/2011 requiere de las precisiones siguientes en lo que a los requisitos refiere:

1.”Decisiones adoptadas en **expedientes de regulación** de empleo aprobados con anterioridad a 1 de abril de 2013”: hay que entender que el supuesto refiere tanto a ERE propiamente dichos, los previstos con anterioridad a la Reforma Laboral 2012, como a los Despidos Colectivos o Suspensiones colectivas de contratos de trabajo en los términos previstos en la Reforma Laboral 2012

2.**Convenios Colectivos** propiamente dichos, sean estatutarios o extraestatutarios, cualquiera que sea el ámbito funcional y territorial. Desde el punto de vista funcional/territorial cabe entender que se admiten todos aquellos Convenios Colectivos, publicados en el BO correspondiente, sean de ámbito funcional supra, empresarial o infraempresarial. Cabría la duda respecto del ámbito temporal y, en consecuencia, si “cualquiera que sea el ámbito” hay que entenderlo también cualquiera que sea su período o ámbito de vigencia, siempre que se hayan suscrito con anterioridad a 1 de abril de 2013. Esto es, tanto aquellos que sean prorrogados cuando no hubiera mediado denuncia expresa de las partes (prórroga de un año) como aquellos que, tras la denuncia, se mantengan ultraactivos, y en este caso con el límite temporal previsto en la Ley. Lo que habría que entender que estos convenios colectivos son el origen de las decisiones suspensivas y extintivas en base a las que cabe jubilaciones anticipadas si en el momento en que se pretende acceder a la pensión de jubilación anticipada el Convenio Colectivo está en vigor, sea con vigencia prorrogada o sea ultraactivo, siempre que el acceso a la jubilación anticipada se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.

**3.Acuerdos colectivos**, siempre que sean de ámbito empresarial, suscritos con anterioridad a 1 de abril de 2013 y sean registrados en el INSS o en el ISM, y que prevean las suspensiones o extinciones de los contratos de trabajo.

Varias cuestiones plantean a estos efectos la regla transitoria que, en parte, se resuelven por el RD 1716/2012, norma reglamentaria a que se alude por la Disp.Adicional 12ª de la Ley 27/2011.

En efecto, el RD 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de la Ley 27/2011, se modifica por la Disp.Final Quinta del RD-Ley 5/2013 y prevé determinadas obligaciones en relación con la comunicación y puesta a disposición de copia de los ERES, convenios colectivos, acuerdos colectivos de empresa y decisiones adoptadas en procedimientos concursales (todos anteriores a 1 de abril de 2013) en los que se contemple la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, cualquiera que sea la fecha de la misma, anterior o posterior a 1 de abril de 2013.

La comunicación pueden llevarla a cabo los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas y ha de presentarla ante las direcciones provinciales del INSS y, en caso de el ámbito del convenio, acuerdo, ere o decisión afecte a un ámbito territorial superior a la provincia, se comunicará a la dirección provincial del INSS de la provincia donde la empresa tenga su sede principal.

La comunicación se habrá hecho hasta el 15 de abril de 2013 para posteriormente, y tras la comunicación en el plazo de 1 mes a partir de esa fecha de las direcciones provinciales a la Dirección General del INSS de la relación nominativa de las empresas, se elaborará por ésta y mediante Resolución una relación de empresas. Resolución para la que norma reglamentaria no establece plazo alguno.

Sobre la comunicación, habría que hacer, al menos, dos consideraciones: 1) En cuanto a su contenido, hay que ponerlo en relación con su ámbito, territorial y temporal, precisando la norma reglamentaria que se han de hacer constar el ámbito temporal de vigencia del convenio o acuerdo y el ámbito territorial de aplicación.

En relación con el ámbito temporal de vigencia habrá que entender que se trata del plazo de duración inicial que las partes hayan convenido y las previsiones sobre prórroga del mismo. Lo que quiere decir, a nuestro juicio, tal como expusimos, que se aplica la regla transitoria cualquiera que sea la vigencia, inicial o prorrogada, del convenio o del acuerdo. Y en este caso, en lo que refiere al ámbito personal de aplicación, se aplicará esta regla transitoria a todos aquellos trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo y, en concreto, a aquellos a los que quepa aplicar la cláusula convencional de extinción del contrato de trabajo y anticipación de la edad de jubilación cualquiera que sea el momento en que comiencen a trabajar en la empresa siempre que a lo largo de la vigencia del convenio (y con el límite de 31 de diciembre de 2018) cumpla los requisitos para acceder a la pensión de jubilación anticipada y, en particular, el requisito de la edad de 61 años reales.

Transcurrido el plazo de vigencia inicial del convenio, todo apunta, pese a que la norma reglamentaria nada indique, que habrá de comunicarse a la Entidad Gestora que no ha habido denuncia, en cuyo caso se prorroga el convenio colectivo o el acuerdo de empresa en los términos previstos en el mismo.

Asimismo, transcurrido el plazo de vigencia inicial del convenio y si hay denuncia, habrá que comunicar a la Entidad Gestora esa circunstancia para certificar que el contenido del

convenio, conforme a lo dispuesto en el ET, está ultraactivo o, por el contrario, se ha adoptado durante el plazo de ultraactividad (1 año) algún acuerdo de modificación del contenido prorrogado en relación con la jubilación anticipada. No obstante, es cierto que este aspecto generará confusión en el futuro y requeriría de su concreción. Como también, parece, que este supuesto, el de ultraactividad, sólo previsto legalmente para los convenio colectivos propiamente dichos, no cabría aplicarlo al supuesto de acuerdo de empresa.

2) En cuanto a los efectos de la falta de comunicación, adviértase que son diferentes según se trate de convenio colectivo propiamente o de acuerdo de empresa. En el primer caso, los efectos son meramente declarativos, por eso se admite que la Administración de la Seguridad Social pueda tener conocimiento a través de alguna otra vía y si así fuera, debe proceder a aplicar la regulación prevista en la Ley 40/2007 si se dan los supuestos de aplicación de la norma transitoria.

Por el contrario, en caso de acuerdos colectivos los efectos son constitutivos y, si no se hubieran comunicado a la Entidad Gestora, ésta queda eximida de aplicar a la pensión la regla legal anterior.

<b>JUBILACIÓN TRANSITORIA (Régimen Jurídico)</b>	<b>ANTICIPADA</b>	<b>Ley 40/2007</b>
<b>DEFINICIÓN (CESE/SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL)</b>	-No hay dos modalidades de jubilación anticipada -Cese involuntario (remisión a los supuestos del art.208.1.1 LGSS) + exoneración de la involuntariedad en caso de cuantía determinada de la indemnización por extinción + suspensión o extinción en caso de ERE-Convenio-Acuerdo de empresa-Procedimiento concursal	
<b>EDAD</b>	61 años de edad real	
<b>PERÍODO DE COTIZACIÓN PREVIO</b>	30 años efectivos (se computa período del servicio militar o prestación social sustitutoria con el límite de 1 año)	
<b>INSCRIPCIÓN OFICINA DE EMPLEO</b>	Plazo de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud (no se exige cuando el empresario abone una cantidad determinada de la indemnización por extinción)	
<b>COEFICIENTES REDUCTORES</b>	Entre 30 y 34 años cotización: 7,5% por cada año o fracción de año que falte para cumplir los 65 años Entre 35 y 37 años cotización: 7% Entre 38 y 39 años cotización: 6,5% Con 40 o más años cotización: 6%	
<b>DETERMINACIÓN CUANTÍA</b>	No aplicación de límite o reducción adicional a la cuantía resultante de aplicar el coeficiente resultante por los trimestres de anticipación	
<b>Vigencia (fecha límite)</b>	Hasta 31 de diciembre de 2018 (pensiones)	

## 5. Reglas transitorias para la Jubilación Parcial o Jubilaciones ordinarias que provengan de Jubilaciones Parciales anteriores.

La Disp.Adicional 12ª.2 de la Ley 27/2011, en la redacción dada por el RD-Ley 5/2013, establece reglas transitorias para la pensión de jubilación parcial (sea ex ante o sea ex post) con la misma extensión que para la jubilación anticipada general: aplicación de la regulación prevista en la Ley 40/2007 en todos los aspectos del régimen jurídico de la pensión de jubilación: requisitos de acceso, condiciones, cuantía y reglas de determinación de las prestaciones.

Junto a esta regla transitoria (a) hay que tener en cuenta alguna otra establecida en norma posterior a la Ley 27/2011 que permanece en vigor puesto que el RD-Ley no la ha modificado o derogado (regla b).

La extensión objetiva relativa a requisitos de acceso, condiciones, cuantía y reglas de determinación de prestaciones, es decir, todo el régimen jurídico de la jubilación parcial, incluidas, por tanto, las reglas relativas a las condiciones del contrato de relevo es sumamente importante porque la regla transitoria (a), en sus dos apartados, extiende considerablemente la aplicación de la normativa anterior, Ley 40/2007, y evita la aplicación de las previsiones del RD-Ley 3/2013 en lo que concierne, sobre todo, al aumento de la cotización del relevado durante la situación de jubilación parcial.

Veamos la **Regla Transitoria (a)**, en la que hay que distinguir dos supuestos:

- 1) La que refiere a la fecha de causación o acceso a la jubilación parcial.
- 2) La que refiere a la fecha de suscripción de Planes de Jubilación Parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa

Por lo que respecta a 1) se dispone en la DF 12.2, apartado c) Ley 27/2011 (en la redacción dada por el RD-Ley 3/2013) que la regulación de la pensión de jubilación parcial prevista en la Ley 40/2007 se aplicará a “Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013...”.

Recuérdese que la Ley 27/2011 dispuso al respecto que la regulación anterior se aplicaría a quienes habían accedido a la jubilación parcial con anterioridad a 2 de agosto de 2011, fecha de publicación de esa Ley. Lo que habría que interpretar que quienes accedieran a esa jubilación con posterioridad a esa fecha les sería aplicable la regulación

prevista en la Ley 27/2011, pero resultando que la citada Ley no entraría en vigor hasta 1 de enero de 2013 en lo que concierne a la regulación de la jubilación parcial debería entenderse que a partir de esa fecha (1 de enero de 2013) todas las pensiones de jubilación parcial causadas a partir de 2 de agosto de 2011 quedarían afectadas por lo dispuesto en relación con la obligación de cotizar como si el jubilado parcial continuara trabajando a tiempo completo (elevación paulatina) como a la correspondencia de bases de cotización entre jubilado parcial y relevista.

Pues bien, la nueva regla transitoria rechaza esta interpretación porque en primer lugar se suspendió la regulación de la Ley 27/2011 durante tres meses y la nueva disposición extiende la regulación de la Ley 40/2007, en todos sus elementos o rasgos, a todas las pensiones causadas antes de 1 de abril de 2013, incluidas, por tanto, las causadas a partir de 2 de agosto de 2011 y a partir de 1 de enero de 2013.

Por lo que respecta a 2, la nueva regla transitoria mantiene los compromisos sobre jubilación parcial (Planes de jubilación parcial) recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito (territorial, funcional y ¿temporal?) o acuerdos colectivos de empresa respecto de “las personas incorporadas antes de dicha fecha” (1 de abril de 2013) y “con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013”.

Esta regla amplía la aplicación de la regulación prevista en la ley 40/2007 y soluciona alguno de los problemas interpretativos de la norma transitoria prevista en la DF 12ª Ley 27/2011 en su redacción anterior. En efecto, esta Ley preveía la aplicación del régimen 2007 a las jubilaciones parciales a que accedieran las personas incorporadas a planes de jubilación parcial antes del 2 de agosto de 2011 con independencia de que el acceso se efectuara con anterioridad o con posterioridad a 1 de enero de 2013. Suspendida la regulación prevista en la Ley 27/2011 durante tres meses a partir de 1 de enero de 2013, la nueva regla amplía la aplicación transitoria de la regulación 2007 para aquellos casos en los que los Planes de jubilación parcial se hubieran acordados en convenios colectivos o acuerdos de empresa con posterioridad a 2 de agosto y hasta 1 de abril de 2013. Lo que quiere decir que a esas personas les será aplicable el régimen jurídico completo de la jubilación parcial previsto en la Ley 40/2007.

Sobre esta regla téngase en cuenta que:

1. Refiere a convenios colectivos y acuerdos de empresa. Respecto de ellos rige la obligación de comunicación en los términos previstos en el RD 1716/2012 a los que hicimos mención más arriba.



2. Téngase en cuenta que la regla transitoria se aplica a supuestos de hecho no existentes en el momento de la entrada en vigor de la norma. Se amplió temporalmente a 1 de abril de 2013, abriéndose así una “carrera” en la suscripción de pseudo-planes de jubilación parcial que, al parecer, se han admitido por la Entidad Gestora aún cuando pudieran no cumplir las reglas relativas a concepto, objeto, diagnóstico y medidas que requiere un auténtico plan de jubilación parcial. Ejemplos de tales pseudo-planes serían Acuerdo genérico firmado antes de 1 de abril en el que consta la aceptación de los trabajadores de admitir el PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL que se desarrolle oportunamente; o Acuerdo en el que se incorpora el listado total de trabajadores a los que se va a ir aplicando el Plan (que se aprobará) según vayan cumpliendo la edad de jubilación parcial en relación con la legislación anterior

3. Cuestión sumamente importante refiere al ámbito personal de aplicación y ámbito temporal de aplicación. En efecto, la norma transitoria no dice que se aplica la regulación 2007 a los Planes de Jubilación Parcial suscritos en convenios colectivos o acuerdos colectivos de empresa, sino que expresa que se aplica “a las personas incorporadas antes de 1 de abril de 2013 a dichos planes de jubilación”, suscritos con anterioridad a esa fecha. Eso quiere decir que SÓLO se aplicarán esas reglas a los trabajadores nominalmente incorporados antes de 1 de abril a esos planes, y no a cualesquiera trabajadores que comiencen a trabajar en la empresa que tenga suscritos esos planes y estén en vigor con anterioridad a 1 de abril de 2013 hasta 31 de diciembre de 2018. Pero, precisión segunda, esas personas incorporadas nominalmente a dichos Planes podrán acceder a la pensión de jubilación parcial según las reglas de la Ley 40/2007 aunque en el transcurso del tiempo, hasta 31 de diciembre de 2018, la empresa modificara o extinguiera el Plan de Jubilación Parcial suscrito antes de 1 de abril de 2018 o se modificara o extinguiera el convenio colectivo que lo incorporase. Y, precisión tercera, no basta con incorporar nominalmente a trabajadores sino que éstos han de cumplir los requisitos de acceso (sustancialmente edad y cotización) previstos para la jubilación parcial en la Ley 40/2007 con anterioridad a 1 de enero de 2019; de lo contrario, aún incorporados a esos planes, si con anterioridad a esa fecha no cumplen esos requisitos, no podrán acceder a la jubilación parcial bajo el régimen 2007.

Se mantiene una **regla transitoria (b)** prevista para aquellos sujetos que hubieran accedido a la jubilación parcial con anterioridad a 2 de agosto de 2011 o hubieran quedado incorporados antes de esa fecha a planes de jubilación parcial, con independencia de que el acceso se produzca con anterioridad o con posterioridad a 1 de enero de 2013 y accedan después a jubilación ordinaria. Para este caso, de conformidad

con lo previsto en el RD 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de la Ley 27/2011 (Disp.Transit.2ª): *“Será de aplicación la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a quienes soliciten una jubilación ordinaria, aunque esta sea causada con posterioridad al 1 de enero de 2013, y proceda de una jubilación parcial a la que hayan accedido con anterioridad al 2 de agosto de 2011, así como a las personas incorporadas antes de esta fecha a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de enero de 2013.*

*En tal caso, cuando el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria después del cumplimiento de los 65 años, durante el tiempo transcurrido desde ese momento hasta la fecha del hecho causante de la jubilación plena, no existirá obligación por parte del empresario de mantener el contrato de relevo con un tercero”.*

## 6. La regulación 2007 sobre Jubilación Parcial aplicable hasta 31 de diciembre de 2018

Adviértase que la Regulación 2007 se aplica sin norma o regla gradual alguna porque el RD-Ley 8/2010, de 20 de mayo, derogó las disposiciones de aquella Ley que preveía su aplicación gradual.

En el cuadro adjunto exponemos las reglas básicas para las dos modalidades de Jubilación Parcial, la Jubilación Parcial con contrato de relevo (ex ante) y para la Jubilación Parcial sin obligación de contrato de relevo (ex post)

	JUBILACIÓN PARCIAL-Ley 40/2007	
	Con contrato de relevo (EX ANTE)	Sin contrato de relevo (EX POST-POSTERGADA)
ÁMBITO SUBJETIVO	Trabajadores por cuenta ajena integrados en cualquier Régimen de SS	IDEM
EDAD	61 (60 mutualista): sin reducción o sin aplicación de coeficientes reductores por actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres o para discapacitados	La ordinaria (65 años), sin reducción o sin aplicación de coeficientes reductores por actividades penosas.....
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (sucesión de	6 AÑOS inmediatamente anteriores	No se impone

empresa + grupo)		
<b>COTIZACIÓN PREVIA</b>	<b>30 años efectivos /no reducción prevista para discapacitados</b>	<b>La ordinaria (exclusión de los días-cuota para el cómputo de los 15 años de carencia genérica)</b>
<b>TIPO DE TRABAJO PREVIO</b>	<b>A TIEMPO COMPLETO</b>	<b>Es posible acceder desde un trabajo a tiempo parcial</b>
<b>REDUCCIÓN DE JORNADA</b>	<b>Entre 25% y 75% (puede llegar al 85% si el c.relevo es a tiempo completo e indefinido): relación con la jornada de trabajador a tiempo completo comparable</b>	<b>Entre un 25% y un 75% (referidos a jornada de un trabajador a tiempo completo comparable).</b>
<b>CONTRATO DE RELEVO</b>	<b>Sí (puede ser a tiempo completo, a tiempo parcial, indefinido o temporal hasta la edad ordinaria de jubilación). Desempleado o trabajador temporal</b>	<b>No obligatorio (puede ser indefinido o anual). Si es indefinido la reducción de jornada puede abarcar hasta el 85%</b>
<b>PUESTO DE TRABAJO DEL RELEVISTA</b>	<b>MISMO/o SIMILAR (tareas correspondientes al mismo grupo profesional) /o correspondencia bases de cotización (65%)</b>	<b>IDEM</b>
<b>COTIZACIÓN DURANTE LA JUBILACIÓN PARCIAL</b>	<b>Cotización por la bc en función de la jornada efectiva realizada</b>	<b>Cotización por la bc en función de la jornada efectiva realizada</b>

## **7- ¿Pueden acceder los trabajadores autónomos a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial tras el RD-Ley 3/2013?**

Nada expresamente prevé la norma de urgencia sobre dos aspectos relacionados con los trabajadores autónomos y la jubilación anticipada y parcial.

En relación con la jubilación parcial, adviértase que la Ley 27/2011 había previsto modificación de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo en el sentido de expresamente reconocer la posibilidad de su trabajo a tiempo parcial. Y que la LPGE-2013 suspendió su entrada en vigor hasta 1 de enero de 2014.

Suspensión que tiene como objetivo o finalidad alargar el plazo para el estudio de sus efectos en materia de cotización y prestación. Y, sobre todo evitar interpretaciones en el sentido de que el reconocimiento del trabajo a tiempo parcial por cuenta propia constituía el presupuesto jurídico de la futura jubilación parcial del trabajador autónomo.

Pues bien, en relación con esa futura prestación, en concreto sobre un Sistema de jubilación parcial anticipada para trabajadores autónomos, la Ley 27/2011, con entrada en vigor el 1 de enero de 2013, previno que (Disp.Adicional 34ª) que el “Gobierno presentará, en el plazo de un año, un estudio relativo a un sistema específico de jubilación parcial a los 62 años, a favor de autónomos que cesen en su negocio o lo traspasen a otra persona a la que deben formar”. Posteriormente, el RD-Ley 29/2012, de

28 de diciembre, dispuso la suspensión durante tres meses la aplicación de lo previsto en la citada Disp.Adic.34ª (Disp.Adicional primera.3)

El RD-Ley 5/2013 nada dispone expresamente sobre la aplicación de la jubilación parcial anticipada para trabajadores autónomos, pero resulta que su Disp.derogatoria no deroga específicamente lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera.3 RD-Ley 29/2012, luego cabría entender que pasado el plazo de suspensión, recobraría vigencia a partir de 1 de abril de 2013 la Disposición Adicional 34ª de la Ley 27/2011; es decir, cabría pensar que a partir de esa fecha el Gobierno deberá en , el plazo de un año, presentar un estudio relativo al sistema de jubilación parcial anticipada a favor de los autónomos.

El mismo iter legislativo y la misma observación cabría hacer respecto de los denominados en la Disp.Adic.27ª Ley 27/2011 “anticipos del cese de actividad de trabajadores autónomos”, exigiendo del Gobierno “los estudios pertinentes sobre la posibilidad de que quienes se encuentren en dicha situación legal de cese de actividad puedan acceder a la jubilación anticipada a los 61 años”. Esta disposición se suspende durante tres meses y el RD-Ley 5/2013 nada nuevo dispone y tampoco deroga la Disp.Adicional primera 3 del RD-Ley 29/2012. Luego, cabría entender que se mantiene el compromiso del Gobierno de estudiar si es posible que los autónomos en esa situación puedan acceder a la modalidad de jubilación anticipada por cese involuntario de la actividad del autónomo.

## **8-Aplicación gradual de la regulación prevista en el RD-Ley 3/2013**

Anunciamos más arriba que la nueva regulación (Regulación 2013) sobre jubilación anticipada y jubilación parcial tiene una aplicación Gradual, directa o indirecta.

**Indirecta**, en tanto queda condicionada la edad de acceso a la aplicación gradual de la edad de jubilación ordinaria conforme a lo dispuesto en el art.161.1.a) LGSS en la redacción dada por la Ley 27/2011 y en la Disp.Transitoria 20ª LGSS, que establece un aumento progresivo (algo irregular) de la edad ordinaria con el inicio de cada año natural a partir de 1 de enero de 2013 hasta 2027. En efecto, esta aplicación gradual indirecta se produce porque la edad de acceso a la jubilación anticipada no es fija y determinada, sino que se opta por determinar un número de años con antelación a la edad ordinaria.

Así, por poner un ejemplo, si nos fijamos en lo que ocurrirá, previsiblemente, entre 2013 y 2018, seis años, cada año natural incrementa 1 mes la edad de jubilación de partida (65 años). Por tanto, en 2018, la edad de acceso a la jubilación ordinaria será de 65 años y 6 meses.

Si se cumplieran las reglas de aplicación gradual previstas en la Ley 27/2011 téngase en cuenta que en 2027 habría previstas dos edades de jubilación ordinaria, 67 años (regla general) y 65 años cuando hubiera una larga carrera de cotización cifrada en 38 años y 6 meses. En este caso, ¿cuál será la edad a tener en cuenta para calcular los años de anticipación que podrán dar acceso a la jubilación anticipada (en alguna de sus modalidades) ?. Como veremos, los años de anticipación giran en torno a los 67 años o a los 65 años en función de diferentes tramos de cotización.

Al margen de esta aplicación gradual indirecta, sólo para la jubilación parcial (no para ninguno de los requisitos del régimen jurídico actual de las modalidades de jubilación anticipada) se prevén algunas reglas de **gradualidad directa**, una relativa a la edad de acceso a la jubilación parcial ex post, es decir una vez cumplida la edad de jubilación ordinaria, para la que se prevé la misma aplicación gradual de la edad de jubilación ordinaria a la que nos hemos referido más arriba.

Y otra relativa a la jubilación parcial ex ante, o anticipada respecto de la edad ordinaria de jubilación, que refiere:

- 1) a la edad efectiva de acceso de la jubilación parcial, estableciendo una gradualidad desde 2013 hasta 2027 en función del período previo de cotización igual o superior a 33 años cotizados en el momento del hecho causante. Edad que al final del período transitorio serán 65 años (2 años de adelanto sobre la general de 67 años), si el período de cotización es 33 años; o serán 63 años (4 años de adelanto sobre la general de 67 años) en caso de que se cumplan 36 años y 6 meses de cotización.

¿Cuál será la edad, por ejemplo, en 2018, año en que finaliza la aplicación transitoria de la Regulación de 2007?-La edad de acceso será 62 años para quien acredite 33 años de cotización; y será de 61 y 6 meses para quienes acrediten un período de cotización de 34 años y 6 meses o más.

- 2) a la duración del contrato de relevo, que ha de ser como mínimo igual al tiempo que falte al sustituido para alcanzar la edad de jubilación “ordinaria”, aplicada gradualmente.

- 3) a la base de cotización del relevista durante el tiempo que dure la jubilación parcial, que exigida ahora que sea igual a la que tuviera a tiempo completo, se aplicará gradualmente a partir de un 50% durante el 2013, incrementándose en un 5% por cada año transcurrido a partir de 2014 hasta alcanzar el 100% de la bc que le hubiera correspondido a jornada completa, advirtiéndose que en ningún caso el porcentaje de bc para ejercicio podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

## **9. Las modalidades de jubilación anticipada tras el RD-Ley 3/2013.**

### **Régimen jurídico y cuestiones**

La nueva regulación sigue el esquema que había planteado la Ley 27/2011, en concreto en lo que refiere a la diferenciación formal de dos modalidades de jubilación anticipada en función de la naturaleza del cese de la actividad que da origen a la jubilación, cese voluntario y cese involuntario.

Se entiende aquí como jubilación anticipada propiamente dicha aquella a la que se accede por cese en la actividad cualquiera que sea la actividad desarrollada y las circunstancias personales del trabajador y lleva aparejada coeficientes reductores de la cuantía.

El régimen jurídico de cada una de estas modalidades sigue también los rasgos o elementos previstos en la Ley 27/2011 pero respecto de la regulación 2011 y regulación 2007 hay dos objetivos claros en la regulación 2013: 1) Restringir al máximo la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada por cese voluntario, endureciendo claramente los requisitos de acceso y limitando la edad de acceso, así como reduciendo la cuantía de la prestación; 2) Controlar que, efectivamente, la jubilación anticipada por cese involuntario responde real y efectivamente a un cese de esa naturaleza.

Fuera de estos casos, otros supuestos de adelanto de la edad ordinaria de jubilación **no** son objeto de modificación alguna por el RD-Ley 5/2013. Nos referimos en concreto, a las jubilaciones a edad reducida como consecuencias de las condiciones objetivas en que se lleva a cabo el trabajo (minería del carbón, ferroviarios, trabajos aéreos, trabajos del mar, bomberos, miembros del cuerpo de la Ertzainza); a las jubilaciones a edad reducida de trabajadores que ejecutan su actividad en circunstancias de especial penosidad, peligrosidad, toxicidad; jubilaciones de trabajadores con discapacidad; la jubilación adelantada de aquellos trabajadores que realizan una actividad que se considera no es practicable a partir de una determinada edad (artistas, profesionales taurinos)

<b>JUBILACIÓN ANTICIPADA</b>	<b>CESE VOLUNTARIO</b>
<b>Definición</b>	¿Cabe despido disciplinario no reclamado? ¿cabe despido disciplinario procedente? ¿despido disciplinario improcedente o nulo? ¿Cabe dimisión del trabajador?*
<b>Edad</b>	<u>Inferior en 2 años a la ordinaria</u> , en aplicación gradual. En 2027 dependiendo de la cotización (65 o 63 años)**
<b>Límite mínimo de la cuantía de la prestación resultante</b>	Superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años (no hay complementos a

	mínimos)***
Inscripción oficina de empleo como demandante de empleo	No se exige en ningún caso
Cotización previa efectiva	<u>35 años cotización</u> efectiva (incluye servicio militar y prestación social sustitutoria)
Cuantía (coeficientes reductores)-compensación a la SS por el adelanto medido en trimestres que le falte para cumplir la edad legal de jubilación ****	<p>Cuatro tramos en función del período de cotización:</p> <p>-Inferior a 38 años y 6 meses: 2% por TRIMESTRE</p> <p>-Entre 38 y 6 meses y 41 años y 6 meses: 1.875% por Trimestre</p> <p>-Entre 41 y 6 meses y 44 años y 6 meses: 1,750% por Trimestre</p> <p>-A partir de 44 años y 6 meses: 1,625% por Trimestre</p> <p>(La reducción puede llegar, entonces, hasta un 30% de la cuantía de la pensión teórica)</p>
Límite cuantía	En virtud de lo dispuesto en el art.163.3 LGSS*****: 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación

\*La norma, a diferencia de la Ley 27/2011, no define a estos efectos “cese voluntario”. Habrá que determinarlo por exclusión en relación a los supuestos de cese involuntario y, por tanto, entender que se comprenden todos aquellos supuestos de extinción listados en el art.49 ET que no se contemplan expresamente como cese involuntario. Supuestos, entre otros, los que se mencionan en el cuadro adjunto y de especial importancia el de despido disciplinario reclamado y calificado como improcedente, aun cuando pudiera entenderse que la calificación como improcedente enerva toda posibilidad de considerar que la extinción proviene en su origen de un acto voluntario del trabajador. ¿Qué ocurre en el caso de despido disciplinario reconocido como improcedente en el que se abone la indemnización prevista legalmente?. Lo mismo, por cierto, para el caso de despido disciplinario calificado como nulo por sentencia judicial. Y también, por último, ¿se entiende también voluntario el despido por causas objetivas en relación con las causas no contempladas para el cese involuntario que se reconozca como improcedente y se abone la indemnización prevista legalmente o que se reclame judicialmente contra el mismo y el juez declare la improcedencia?.

\*\*Véase al respecto la Disp.Transitoria 20ª LGSS. Por ejemplo, en 2018, se podrá acceder a la jubilación anticipada a los 63 años, si se ha cotizado 36 años y 6 meses o más o se accederá a los 63 años y 6 meses, si se ha cotizado menos de ese período

\*\*\*Téngase en cuenta que la edad (65) años es la que se fija anualmente en las normas de complementos a mínimos, aun cuando el solicitante no tenga dicha edad y que se distingue, en relación con la situación familiar, en estas normas según haya o no cónyuge a cargo y la situación en que el pensionista constituye una unidad económica personal (para 2013, vid.RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre)

\*\*\*\*Sobre edad legal de jubilación a estos efectos y cómputo de trimestres, vid, lo que se indica infra para la pensión de jubilación por cese involuntario

\*\*\*\*\* El límite de la cuantía previsto en el art.163 LGSS, regla de determinación de la prestación, es aplicable sólo para las pensiones de jubilación anticipada que se causen a partir de la entrada en vigor de la norma de urgencia en los casos en que no quepa la aplicación transitoria de la Regulación 2007. Y trata de evitar que aquellos beneficiarios de la pensión de jubilación que han cotizado sobre la Base Máxima y acreditan un alto período de cotización que les permita alcanzar un porcentaje muy alto sobre la BR les resulte indiferente adelantar determinados años la edad de jubilación porque el coeficiente reductor se absorbería al aplicar el límite asignado a la pensión máxima en los PGE.

Se prevén dos reglas: 1) Los coeficientes reductores se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la BR el porcentaje que corresponda por meses de cotización; 2) Una vez aplicados, el importe resultado de la pensión NO PODRÁ SER SUPERIOR a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación

Supuestos excluidos de esta restricción: a)Mutualistas 1967 (60 años y coeficiente de 8% por año); b) Actividades peligrosas, tóxicas, insalubres, penosas; c) Personas con discapacidad; d) Trabajadores del Régimen Especial del Mar

<b>JUBILACIÓN ANTICIPADA</b>	<b>CESE INVOLUNTARIO</b>
<b>Definición</b>	-“reestructuración empresarial” extintiva, despido por causas objetivas, concurso, muerte, jubilación, incapacidad o fuerza mayor * -Trabajadora víctima de violencia de género
<b>Edad</b>	<u>Inferior en 4 años como máximo</u> (sin coeficientes reductores por actividades penosas, insalubres, peligrosas o por actividades en situación de discapacidad) a la edad ordinaria de jubilación que resulte del art.161 LGSS (aplicación gradual)**
<b>Período de cotización previo</b>	<u>33 años de cotización efectiva</u> ( se tiene en cuenta servicio militar o prestación social sustitutoria con el límite de 1 año)
<b>Inscripción oficina de empleo</b>	Como demandante de empleo durante al menos 6 meses anteriores a la fecha de solicitud (sin ninguna posibilidad de exoneración)
<b>Cuantía- Coeficientes reductores en función de trimestres que falten para cumplir la edad legal de jubilación ***</b>	<b>Cuatro tramos en función del período cotizado:</b>  -Inferior a 38 años y 6 meses: 1,875% por Trim. -Entre 38 y 6 meses y 41 años y 6 meses: 1.750% por Trim. -Entre 41 y 6 meses y 44 años y 6 meses: 1,625% por Trim. -A partir de 44 años y 6 meses: 1,500% por Trim. (La reducción puede llegar a un 30% de pérdida) Se toman sólo períodos completos



<b>Límite cuantía de la pensión</b>	<b>En virtud de lo dispuesto en el art.163.3 LGSS: 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación ****</b>
<b>Requisito adicional –límite mínimo de la cuantía</b>	<b>NO</b>

\*Téngase en cuenta que en el supuesto de despido (colectivo o por causas objetivas) la causa que puede motivar éste es económica, técnica, organizativa o de producción.

De otro lado téngase en cuenta las “reglas antifraude”: Por un lado, en cuanto al pago de la indemnización, en caso de despido colectivo y despido objetivo será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción (mediante documento de la transferencia bancaria o documentación acreditativa equivalente) o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva. De otro, las funciones de colaboración y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a las entidades gestoras a efectos de comprobar que el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada se produce conforme a los requisitos exigidos y, en especial, extremará el control de los supuestos en fraude de ley relativos a los despidos objetivos y a la extinción por causa de fuerza mayor, de conformidad con lo previsto en la Disp.Adicional Cuarta del RD-Ley 5/2013.

\*\*Transcurrido el período de aplicación gradual, 2027, los cuatro años anteriores se computarán respecto de los 65 años si se ha cotizado al menos 38 años y 6 meses o más; si la cotización es inferior a ese período, los cuatro años se anteriores se computarán respecto de 67 años.

En el 2018, por ejemplo, si la cotización es de 36 años y 6 meses o más, los cuatro años anteriores se computan respecto de 65 años; si la cotización es inferior a ese período los cuatro años se computan respecto de 65 años y 6 meses (la jubilación parcial será, entonces, a los 61 años y 6 meses). En el 2021, se podrá jubilar anticipadamente a los 61 años, si la cotización previa es de 37 años y 3 meses o más; la jubilación será a los 62 años, si la cotización previa es inferior a ese período (véase la Disp.Transitoria 20ª LGSS)

\*\*\*Se entiende por edad legal a estos afectos (aplicación coeficiente reductor): la que le hubiere correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de los establecido en el art.161.1.a) LGSS, de acuerdo con lo previsto en el art.3.2 del RD 1716/2012, de 28 de diciembre. Adviértase que para determinar la edad legal a estos efectos **no** hay ahora posibilidad de considerar como cotizados el número de años que falten desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda. Previsión que, por el contrario, sí contemplaba la Ley 27/2011.

La aplicación efectiva de los coeficientes reductores, en particular el cómputo de los trimestres, se hará de fecha a fecha, aplicando las reglas previstas en el art.3° del RD 1716/2012, de 28 de diciembre

\*\*\*\*Vid. lo indicado, supra, para la jubilación anticipada por cese voluntario

## 10. La jubilación parcial tras el RD-Ley 3/2013

La norma de urgencia mantiene las dos modalidades de jubilación parcial, ex ante y ex post y asimismo exige como requisito constitutivo de la primera la existencia de un contrato de relevo, penalizando claramente la Reforma 2013 esta modalidad de jubilación parcial porque se considera en el Informe presentado por el MEYSS al Pacto de Toledo que es “una forma privilegiada de jubilación anticipada en la que todos los costes son asumidos por el Sistema de Seguridad Social”.

	<b>Con CONTRATO DE RELEVO JUBILACIÓN PARCIAL EX ANTE</b>	<b>Sin obligación de CONTRATO DE RELEVO JUBILACIÓN PARCIAL EX POST</b>
<b>COLECTIVOS (ampliación)</b>	- <b>Socios de cooperativas</b> de trabajo asociado (Disp.final.primera.cinco RD-Ley 5/2013) * -Nada sobre Autónomos **	<b>No</b> se prevé para los socios de cooperativas (Disp.Adic.64ª LGSS nueva sólo refiere al art.166.2 LGSS)
<b>EDAD</b>	<b>Diferente</b> según el período previo de cotización (a partir del mínimo de 33 años) /aplicación de escala hasta 2027: entonces, a los 63 años ( <b>4 años antes</b> ) para los que tienen una cotización alta (entonces, 36 años y 6 meses) y a los 65 ( <b>2 años antes</b> ) para los que tengan 33 años cotizados o más (inferior a 36 años y 6 meses) en el momento del hecho causante***	<b>Ordinaria</b> de jubilación (no se tienen en cuenta coeficientes reductores de edad, es decir, para los que disfrutaban de jubilación con coeficiente reductor de edad, art.161.bis.1 LGSS) –tener en cuenta la aplicación <b>progresiva y gradual</b> del aumento de la edad de jubilación (DispTransit.20ª LGSS)
<b>ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA</b>	6 AÑOS inmediatamente anteriores (sólo trabajo por cuenta ajena previo) a la fecha de jubilación parcial	NO se exige

(sucesión+grupo)		
<b>COTIZACIÓN PREVIA</b>	<b>33 años</b> en la fecha del hecho causante ( <b>25 para discapacitados</b> con discapacidad igual o superior al 33%), efectiva (se computa servicio militar y prestación social con el límite de 1 año)	Cotización general prevista para acceder a la jubilación ordinaria (aplicación el período de cotización gradual y progresivo, Disp.Transit.20ª LGSS)
<b>TRABAJO PREVIO</b>	Trabajo a tiempo completo, no parcial	Tiempo completo y tiempo parcial
<b>REDUCCIÓN DE JORNADA</b>	Entre un <b>25% y 50%</b> (puede llegar a un <b>75%</b> con c.relevo a tiempo completo e indefinido)-La reducción ¿con referencia a qué?: trabajo a tiempo completo comparable	Entre un <b>25% y un máximo 50%</b> - Con referencia a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable (¿hay regla especial para discapacitados?)—NO No parece que pueda llegar al 75%
<b>COTIZACIÓN DURANTE LA JUBILACIÓN PARCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cotización completa del relevado (aplicación gradual: 50% 2013 +5% x año)</li> <li>Correspondencia bases de cotización del relevista y del relevado (no inferior al 65%): ****</li> </ul>	.Cotización por la jornada a tiempo parcial efectivamente realizada
<b>CUANTÍA DE LA PENSIÓN - ¿Limitación?</b>	<b>SÍ</b> , aplicación del art.163.3 LGSS: aplicación a la pensión máxima anual un coeficiente reductor de 0,50% por cada trimestre o fracción *****	No (aún cuando la pensión teórica exceda del límite máximo, no se aplicará dicho límite si la cuantía de la pensión resultante, una vez aplicado el porcentaje de reducción de jornada, es inferior al referido límite máximo
<b>CONDICIÓN</b>	Suscripción obligatoria de un <b>CONTRATO DE RELEVO</b> *****	Posibilidad (NO obligación) de contrato de relevo: aplicar las condiciones previstas en el art.12.7 ET, salvo la duración

\*Siempre que estén incluidos en el Sistema de Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena y siempre que la cooperativa concierte con un socio de duración determinada o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada que deja vacante el socio que se jubila parcialmente con las mismas condiciones legales previstas para el contrato de relevo. Es decir, no se trata formalmente de un contrato de relevo, pero a este socio trabajador o

socio de trabajo se le aplica el régimen jurídico de dicho contrato mientras dure la situación de “relevo” del socio que accede a la jubilación parcial

**\*\***Ver lo indicado en el apartado 7 supra.

**\*\*\***Ver lo indicado en el apartado 8 supra sobre la aplicación gradual de la edad de jubilación parcial ex ante desde 2013 hasta 2027 y siguientes, distinguiendo diferentes edades en función de si los años cotizados son 33 (mínimo exigido) o, por el contrario, son superiores a ese mínimo. La escala no es aplicable a los Mutualistas, a los que se exigirá 60 años efectivos para acceder a la pensión de jubilación parcial

**\*\*\*\*** La aplicación gradual del aumento de la base de cotización del relevado (Disp.Transit.22ª LGSS,nueva) tiene un límite: “en ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio ...podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada”. Así, por ejemplo, aunque durante 2013 se aplica el 50% de la BC que hubiera correspondido a jornada completa, si la reducción de jornada es de un 25%, se ha de cotizar por un 75%.

Es ésta una regla coherente con la que, parece, se mantiene respecto de la cuantía de la pensión de jubilación total cuando el jubilado parcial accede a la jubilación definitiva. En efecto, la norma de urgencia no ha modificado la regla conforme a la que en el cálculo de la BR las BC del trabajo a tiempo parcial desarrollado durante la jubilación parcial se elevan al 100%. Ahora bien, parece que queda sin efecto la previsión de que el aumento al 100% quede condicionado a que se mantuviera el contrato de relevo durante la jubilación parcial. Dicho de otra forma, simultaneada la jubilación parcial con un contrato de relevo, lo que después suceda con éste (en particular, cese del relevista con anterioridad a que el relevado acceda a la jubilación definitiva) es irrelevante a efectos de cuantía de esta pensión.

Pero podría haberse ensayado otras fórmulas para evitar el coste que ha de asumir la Seguridad Social, tanto más cuanto que la nueva regla sobre base de cotización no se aplicará totalmente (el 100%) hasta 2023!!. Por ejemplo, mantener la cotización del jubilado parcial en función de la actividad realmente realizada y computar sólo esas BC en el cálculo de la BR de la jubilación definitiva posterior. O que se previera la posibilidad de que el relevado suscribiera un Convenio Especial para mantener las BC completas para la jubilación total. O, en fin, permitir que el cálculo de la BR de la jubilación definitiva se calculara de la misma manera que se prevé para la jubilación parcial ex post. Fórmulas todas que no inciden sobre la obligación empresarial. Por el contrario, la que se prevé en la norma de urgencia incidirá en las cláusulas convencionales sobre jubilación parcial. En este sentido, es cierto que sigue haciéndose mención a la promoción e incentivo de esta modalidad de jubilación en la negociación colectiva, y según demuestra la práctica convencional no es extraña la cláusula que preveía una “obligación” del empresario de aceptar las solicitudes de jubilación parcial que le formulaban los trabajadores.

La norma de urgencia no ha previsto que ésta, la jubilación parcial, sea un derecho del trabajador; ni siquiera que se exprese que sea un derecho que el trabajador podrá ejercer salvo que el empresario justifique que hay razones organizativas lo impiden. Derecho, por tanto, que queda condicionado al acuerdo entre empresario y trabajador o, como apuntábamos, a que en el convenio colectivo se expresara la obligación del empresario de aceptar las solicitudes de jubilación parcial de sus trabajadores. La cuestión ahora es ¿aceptará el empresario en los acuerdos de empresa o convenios colectivos de empresa o las organizaciones empresariales en los convenios supraempresariales una cláusula de este tipo cuando la jubilación parcial le supone “costes adicionales”? Si no así y si, por tanto, no se recoge la obligación de aceptar la jubilación parcial de sus trabajadores, ¿cómo cohonstar con el derecho individual del trabajador a la jubilación, en concreto, a la jubilación parcial?: Tal vez aplicando a este supuesto la previsión contenida en el art.12.4.e) ET que expresa para los casos en que el trabajador voluntariamente quiera convertir su contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial que: “con carácter general, las solicitudes ...deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada”.

Sobre la correspondencia entre BC del relevista y del relevado vid. Infra \*\*\*\*\*  
(contrato de relevo)

\*\*\*\*\* Sobre la limitación de la cuantía de la pensión en virtud de lo dispuesto en el art.163. 3LGSS, adviértase que la redacción del precepto es confusa y, en consecuencia, puede dar lugar a interpretación diferente a la que aquí se expresa. En nuestra opinión, la especificación de los supuestos a los que no se aplica la regla permite concluir que la jubilación parcial ex ante , que no se cita entre esos supuestos, ha de entenderse incluida en la regla general de reducción de la cuantía final de la pensión. En este sentido, el Informe del MEYSS presentado al Pacto de Toledo expresaba, en relación con la jubilación parcial, que había que “considerar en la determinación de la cuantía de la pensión , la incidencia que la jubilación parcial supone para la Seguridad Social por la anticipación en los pagos de pensión”.

**\*\*\*\*\*CONTRATO DE RELEVO**-Las características o rasgos del régimen jurídico del contrato de relevo no varían sustancialmente en la Reforma 2013 respecto de la regulación inmediatamente precedente.

Así, por lo que refiere al condicionante subjetivo, el relevista puede seguir siendo desempleado o trabajador por tiempo determinado en la misma empresa, sin que en este caso la norma de urgencia asuma la propuesta inicial que se hizo al Pacto de Toledo relativa a la exigencia de “vinculación” previa de éste en la empresa. Es novedoso el supuesto especial (sólo para la modalidad ex ante) de jubilación parcial de

socios de cooperativas de trabajo asociado (Disp.Adic.64ª LGSS); en este caso, el relevista podrá ser o socio de duración determinada o desempleado, que pasará a ser socio trabajador o socio de trabajo.

En lo que a la duración de ese contrato, puede ser, en ambos tipos de jubilación parcial, a tiempo indefinido o de duración determinada. Esta regla común, tiene sus propias especificidades. Así, en caso de jubilación parcial ex ante, y con el objetivo de que el contrato de relevo cumpla su finalidad de fomento de empleo, se exige que éste sea a tiempo indefinido si se quiere aumentar el límite máximo de reducción de la jornada del relevado hasta llegar al 75%. Añadiendo ahora la norma de urgencia que el empresario deberá mantener al relevista durante, al menos, un tiempo equivalente a la suma de 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria (en su aplicación progresiva y gradual). Y en caso de que el contrato “se extinga” (parece, por cualquier causa, es decir, también en caso de extinción por causa imputable al relevista) antes de alcanzar esa duración, el “empresario está obligado a celebrar un nuevo contrato en los términos del extinguido (es decir, igual en cuanto a condicionante subjetivo, la jornada, horario, tipo de trabajo o puesto de trabajo..) por el tiempo restante (es decir, ¿no indefinido?, esto es ¿sólo por el tiempo que falte para que alcanzar la duración mínima?). Expresa la norma “en caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial”. Regla que, parece, se ha de aplicar a todos los supuestos de incumplimiento, y no sólo respecto del que acabamos de referir.

Es ésta una regla que tiene como finalidad mantener el contrato de relevo, es decir, que la jubilación parcial cumpla el objetivo que quiere el legislador, servir de fomento de empleo, y ha de ponerse en relación con la Disp.Adic. 2ª, apdo primero del RD 1131/2002 que establece la obligación del empresario de sustituir al relevista cuando se produce su “cese” antes de que el sustituido alcance la edad para poder acceder a la jubilación definitiva. En este caso, la norma de urgencia utiliza la expresión “extinción” del contrato, que es más precisa que la que utiliza la norma reglamentaria (cese) y, por tanto, en gran medida permitirá solucionar algunos de los casos dudosos analizados por la jurisprudencia que, como sabemos, ha matizado el carácter absoluto de esta obligación y que, en gran medida, serán aplicables al nuevo supuesto. Y adviértase que aunque se dice que el empresario está obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido, la previsión no alcanza a la duración previa que condiciona el aumento de la reducción de la jornada hasta el 75% ; en efecto, aunque la duración inicial fuera indefinida (como condición para la reducción ampliada), el del nuevo contrato de relevo sólo es por “el tiempo restante”.

Y en cuanto a la extensión de la responsabilidad del empresario, creemos que debería el precepto haber precisado que sería proporcional a la duración del incumplimiento.

Fuera de este supuesto, la duración del contrato del relevista puede ser de duración determinada, cuyo término final será la fecha en que el relevado alcance la edad ordinaria de jubilación (en su aplicación progresiva y gradual). Si se mantiene el contrato al llegar ese momento, se prorrogará por acuerdo por períodos anuales, previéndose la extinción al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total.

Por lo que refiere a la jornada, puede ser a tiempo parcial o a tiempo completo, exigiéndose que sea tal cuando la reducción de la jornada se extienda hasta el 75%. Y el horario puede completar el del relevado o simultanearse con él. La duración de la jornada cuando no es a tiempo completo ha de ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido.

En cuanto al tipo de trabajo que puede desarrollar el relevista, no se exige que sea el mismo que el del sustituido (la norma expresa que “puede ser” el mismo) y tampoco se exige que sea similar. Lo que exige la norma de urgencia es que haya una correspondencia entre las bases de cotización de uno y otro trabajador (art.166 LGSS en relación con el art.12.7 ET), cifrada en cuantía no inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación parcial. Lo que quiere decir que hay que aplicar esa correspondencia a las retribuciones reales del relevista y que si el trabajo del relevista es a tiempo parcial, se considerarán las bases de cotización correspondientes realmente a la retribución percibida por el trabajo a tiempo parcial (cotización por la parte proporcional de esa cuantía en relación a la jornada realizada); aunque, ciertamente, nada expresa la norma de urgencia al respecto.

## **11. Compatibilidad jubilación-trabajo: nueva modalidad prevista en el RD-Ley 5/2013**

El Capítulo I del RD-Ley 5/2013, arts. 1º, 2º, 3º y 4º y su Disp.Adicional Primera, prevén una nueva “modalidad”, se dice, de jubilación, *aquella en que se compatibiliza el percibo de la pensión de jubilación contributiva y la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia del pensionista*, siempre que se cumplan los requisitos que prevé la norma de urgencia.

Con carácter previo al análisis de los rasgos o elementos del régimen jurídico de esta nueva modalidad de compatibilidad, y para entender su significado, refirámonos brevemente a la regulación legal sobre compatibilidad en nuestro ordenamiento jurídico de SS.

a) *Régimen jurídico anterior al RD-Ley sobre compatibilidad de la pensión de jubilación-trabajo.*

La regla en nuestro ordenamiento es la incompatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación porque, y ese es el fundamento, se concibe la pensión de jubilación como una renta de sustitución por el cese en el trabajo al llegar una determinada edad. De forma que el cese en el trabajo es la causa de la pensión (salvo excepciones) siempre que ese trabajo de lugar a la inclusión en el campo de aplicación del Sistema de Seguridad Social.

Esta regla general, prevista en el artículo 165 LGSS, sin modificación tras el RD-Ley 5/2013 (que dice “sin perjuicio de lo establecido en el art.165 LGSS...), se expresa del modo siguiente: “El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será incompatible con el trabajo del pensionista, **con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen**”. Regla que se extiende al trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena y que determina la suspensión del disfrute de la pensión, aún cuando, como demuestran las estadísticas, la solicitud de tal suspensión es o presenta una incidencia insignificante en el Sistema.

Y se complementa con la admisión de supuestos excepcionales de compatibilidad en los términos que legal o reglamentariamente se prevean. En este sentido, y sin modificar la configuración jurídica de la contingencia de jubilación y, en particular, sus rasgos o requisitos desde la naturaleza jurídica que hubiera de atribuirse a la institución en la actualidad en contraposición a su origen normativo, son muchos los supuestos que se han ido incorporando a nuestro ordenamiento jurídico de Seguridad Social sobre compatibilidad de la pensión de jubilación y los ingresos de trabajos.

Es cierto que hasta el momento no hay una regulación sistemática, integral y coherente de la compatibilidad en nuestro ordenamiento jurídico. Hay un precipitado de supuestos que han ido solucionando casos o circunstancias concretas y respondiendo a muy diferentes razones. Esos supuestos de compatibilidad oscilan entre la admisión por la marginalidad (económica) de la actividad; la admisión como contrapartida a la jubilación forzosa; la admisión como residual; la admisión como mecanismo para favorecer e incentivar la presencia social activa de los ciudadanos, para promover el envejecimiento activo aunque limitado a un trabajo a tiempo parcial, o, en fin, la plena compatibilidad.

b) *Los supuestos de compatibilidad previstos en nuestro ordenamiento jurídico y su situación tras el RD-Ley 5/2013*



El nuevo supuesto de compatibilidad previsto en la Reforma 2013 se añade a los que hasta este momento estaban en vigor en nuestro ordenamiento jurídico, no sólo porque no deroga expresamente ninguno de ellos sino porque el art.2º del RD-Ley 5/2013 introduce el nuevo “sin perjuicio de lo establecido en el artículo 165 LGSS...” y con mayor precisión, su artículo 1º dispone que esta modalidad “se entenderá aplicable sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad, establecidas legal o reglamentariamente”. No obstante esta declaración, la aplicación de la nueva regla respecto de esos supuestos puede generar dudas sobre su articulación.

Veamos alguno de esos supuestos:

1. En relación con la **Marginalidad de la actividad**, y referido sólo a trabajadores autónomos o por cuenta propia, son varios los casos que pueden mencionarse.

En primer lugar, Ley 27/2011 DA 31ª (nuevo apartado 4 del art.165 LGSS): compatibilidad de la pensión de jubilación con la realización de trabajos por cuenta propia **cuyos ingresos anuales totales no superen el SMI**, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social y tales ingresos no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones. Supuesto en el que materialmente no cabía entender comprendidos a los Directivos o Consejeros, porque su retribución será superior a esa cuantía.

La Disp.Adic.37ª de la Ley 27/2011 preveía la futura regulación que se llevaría a cabo sobre compatibilidad entre pensión y trabajo y como el RD-Ley 5/2013 no deroga expresamente el art.165.4 LGSS habrá que entender que es un supuesto de compatibilidad distinto al nuevo previsto por la norma de urgencia.

Supuesto éste que también ha de entenderse distinto de la Jubilación Flexible porque, como dijimos, la modificación que introdujo la Ley 27/2011 en la LETA para admitir el trabajo a tiempo parcial de los autónomos quedó suspendido hasta 1 de enero de 2014. Además, las actividades y retribuciones no llegan al umbral mínimo de los contratos a tiempo parcial de la jubilación flexible: si el trabajo a tiempo parcial por cuenta propia tiene una reducción del salario que no llega al SMI, se entenderá que es éste el supuesto de compatibilidad, y no el de jubilación flexible (aunque llegue al porcentaje de reducción del 25% de la jornada de trabajo a tiempo completo comparable)

Téngase en cuenta algunos aspectos relacionados con esta compatibilidad:

- Sólo refiere a trabajos por cuenta propia (no se extiende a los trabajos por cuenta ajena)
- Asume el legislador el criterio de la jurisprudencia sobre el concepto de habitualidad del trabajador por cuenta propia, ligado a un criterio meramente económico
- No requiere de comunicación a la entidad gestora
- La cuestión ¿Qué hay que entender por ingresos anuales totales?. Parece, aunque nada se ha previsto, que se trata de Ingresos brutos. ¿Se entienden por tales los ingresos por rendimientos de trabajo, del capital, de actividades económicas y ganancias patrimoniales?. Tal vez se pueda aplicar aquí la Disp.Adic.62 LGSS.

En segundo lugar, y también para autónomos, habría que mencionar la compatibilidad de la pensión con el **mantenimiento de la titularidad del negocio** y el desarrollo de las funciones inherentes a dicha titularidad, aunque, ciertamente es un supuesto conflictivo que no ha sido actualizado por el legislador. En este sentido la Direcc.General de Ordenación de la Seguridad Social (1999) entiende que tales actividades sólo son aquellas consistentes en dictar instrucciones directas y criterios de actuación a las personas que tienen encomendada la gestión y administración de la empresa, así como los actos de disposición que no sean necesarios para efectuar aquellas

En tercer lugar, para los **Autónomos agrarios**, se prevé la compatibilidad de la pensión de jubilación de los trabajadores provenientes del sistema especial de trabajadores por cuenta propia agrarios con la realización de determinadas labores agrarias—actividades marginales o residuales, a las que habrá que aplicar también el criterio del montante económico no superior al SMI. ¿Y para los trabajos por cuenta ajena agrarios?- Ley 28/2011, de 22 de septiembre mandaba al Gobierno que estableciera reglamentariamente los términos y condiciones que la pensión sería compatible para estos trabajadores con la realización de labores agrarias que tengan carácter esporádico y ocasional; pero hasta la fecha no se ha regulado y, por tanto, para este supuesto, y si cumple los requisitos, habrá que aplicar el supuesto nuevo previsto en el RD-Ley puesto que, en virtud de lo dispuesto en su art.1º, la modalidad es aplicable “a todos los regímenes del Sistema de Seguridad Social”

**2. En relación con la previsión de jubilación forzosa, el caso de los Profesores eméritos en Universidades Públicas**

El RD-Ley prevé que el supuesto de compatibilidad que regula es aplicable a todos los regímenes del Sistema de Seguridad Social, excepto al Régimen de Clases Pasivas, que se regirá por lo dispuesto en su normativa específica, RD Legislativo 670/1987, de 30 de abril, art.33,

modificado por la Disp.Adic.2ª RD-Ley 5/2013. Y la Disp.Adic.12ª LGSS permite compatibilizar el percibo de la pensión de jubilación y el desempeño de las tareas de profesor universitario emérito, que no ha sido derogada por la norma de urgencia. Todo apunta, por tanto, que este régimen específico de compatibilidad para profesores eméritos en las Universidades Públicas se mantiene junto a la nueva modalidad prevista ahora en la Ley de Clases Pasivas. En efecto, como veremos, el art.33 de esta Ley admite expresamente la compatibilidad.

3. La compatibilidad absoluta e ilimitada: pensión de jubilación en el Régimen General y el ejercicio de **profesión colegiada con mutualidad alternativa**. En este sentido , y sin remontarnos a los antecedentes más remotos, recuérdese que la LEY 27/2011, Disp.Adic.37ª dispuso que se mantendría el criterio que se venía aplicando sobre la compatibilidad de la pensión de jubilación en el Régimen General y el ejercicio de una profesión colegiada, en particular, profesiones liberales respecto de la que se hubiera optado por una mutualidad de previsión social en virtud de lo dispuesto en la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (Disp.Adic.15ª). Esta compatibilidad absoluta se sustituyó por incompatibilidad por la Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo; Orden que quedó sin aplicación efectiva por la Ley 27/2011 hasta que se dictara, decía esta norma, una ley que regulase la compatibilidad entre pensión y trabajo, garantizando el relevo generacional y la prolongación de la vida laboral.

La cuestión, por tanto, es si el RD-Ley 5/2013 y la modalidad de compatibilidad trabajo-pensión que establece, sustituye esa regla de compatibilidad absoluta prevista para el caso aquí analizado. Teniendo en cuenta que la norma de urgencia no deroga expresamente la Disp.Adic.37ª de la Ley 27/2011 y que, según dispone, el art-1º, la modalidad de compatibilidad que regula será aplicable a todos los regímenes del sistema de Seguridad Social, hay que entender que el régimen de compatibilidad para aquellos profesionales que se hubieran dado de alta en el RETA (obligación a partir de la entrada en vigor de la Ley de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado) o hubieran mantenido el alta en dicho régimen y se hubieran incorporado también a la Mutualidad alternativa (de existir ésta) será el que establece ahora el RD-Ley 5/2013. Para los que hubieran optado por mantenerse incorporados a la Mutualidad o no se prevea obligación de darse de alta en el RETA, se mantendrá la compatibilidad absoluta en los términos previstos por la Ley 27/2011. En el primer supuesto, el profesional accederá a la pensión de jubilación en un régimen del sistema de Seguridad Social y, por tanto, quedará comprendido en el campo de aplicación de la modalidad de compatibilidad que establece la norma de urgencia.

#### 4. Compatibilidad de la pensión de jubilación y **trabajos a tiempo parcial, en especial, la Jubilación flexible.**

Brevemente exponemos las líneas generales del régimen jurídico de la jubilación flexible, previsto en el RD 1132/2002, porque siendo ésta una modalidad de jubilación que permite compatibilizar la pensión de jubilación con trabajo a tiempo parcial y a la que se accede desde la situación de pensionista o jubilado a tiempo completo, la regulación prevista ahora en el RD-Ley 5/2013 plantea problemas de conexión entre ambas. Téngase en cuenta que la norma de urgencia no deroga la norma reglamentaria ni prevé condiciones especiales para la jubilación flexible que permitan solventar las dudas sobre su aplicación efectiva.

Los requisitos para acceder a la pensión de jubilación flexible (prevista para cualquier modalidad de jubilación completa, es decir, también para la jubilación a edad reducida de quienes desarrollan actividades peligrosas, insalubres, tóxicas y personas con discapacidad y para los que hubieran accedido a la pensión jubilación anticipada) siguen siendo los siguientes:

- a) El origen de la jubilación flexible es la situación de jubilación completa, es decir la situación en la que el jubilado no está desarrollando ninguna actividad y decide retomar la actividad profesional con el efecto o impacto de descarga de los costes del Sistema.
- b) Se aplica a todos los regímenes de Seguridad Social y es indiferente la modalidad de pensión de jubilación y la edad que tuviera el beneficiario en el momento de acceso a la pensión como en el momento que decide compatibilizarla con trabajo
- c) No se prevé cuantía determinada de la pensión completa previa para poder acceder a la jubilación flexible
- d) Tipo de trabajo compatible: a tiempo parcial; por tanto, excluidos los trabajos a tiempo parcial en el régimen de autónomos o asimilados. Requiere de un contrato de trabajo a tiempo parcial, sin que quepa excluir la posibilidad de que ese contrato de trabajo sea uno especial, propio de una relación laboral especial. Es un contrato nuevo, aunque vuelva a prestar servicios para el mismo empresario; en este caso, no hay restricción alguna que imponga la ley al empresario en cuanto, por ejemplo, al mantenimiento del nivel de empleo en la empresa o a las extinciones contractuales previas a la contratación del jubilado.
- e) No se especifica duración alguna del contrato, cabe, por tanto, de duración indefinida y de duración determinada
- f) Reducción de la jornada : adecuación a los nuevos parámetros del contrato de relevo/jubilación parcial (art.12.6 ET nuevo), es decir, entre un 25% y un 50% (no habrá posibilidad de alcanzar el 75%) . En este intervalo, se puede aumentar o reducir la jornada a lo largo de la duración del contrato de trabajo y no hay restricción alguna para

que el jubilado realice horas extraordinarias y horas complementarias, de conformidad con lo establecido en el art.12 ET, con el límite del 50%, que es tope máximo de jornada/reducción que puede realizar este trabajador.

- g) Reducción de la pensión es en proporción inversa a la reducción de la jornada; se calcula sobre la cuantía teórica de la pensión y posteriormente, si fuera el caso, si minorará por superación del tope máximo
- h) Cotizaciones con exenciones (si se cumplen los requisitos previstos en el art. 112 bis LGSS) y con efectos en la mejora de la pensión posterior: nuevo cálculo de la BR y porcentaje aplicable a la BR, de conformidad con lo establecido en el art.8º RD 1132/2002, a los que se añadirían los porcentajes adicionales previstos en el art.163.2 LGSS si el jubilado los estuviera percibiendo por haber demorado el acceso a la jubilación total más allá de la edad ordinaria de jubilación. Aunque la Administración de Seguridad Social ha interpretado restrictivamente este precepto legal y restringe la percepción de ese porcentaje adicional cuando el jubilado total accede a la jubilación flexible.
- i) Antes de iniciar las actividades, el jubilado deberá comunicar esa circunstancia a la Entidad Gestora, con copia del contrato celebrado a efectos de determinar la cuantía de la pensión que percibirá a partir de ese momento, es decir, a partir del día en que efectivamente comience la realización de las actividades . La falta de comunicación conlleva la obligación de reintegro de la pensión indebida y la imposición de las sanciones correspondientes tanto al jubilado como al empresario

*c) Los supuestos de compatibilidad previstos en el RD-Ley 5/2013*

La norma de urgencia no replantea de forma global y unitaria el sistema o modelo de compatibilidad entre trabajo y prestaciones de Seguridad Social y tampoco es específico de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo.

La compatibilidad ligada al Envejecimiento Activo y articulada como medida de incentivo de la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad se materializa en nuestro sistema de pensiones a través del incentivo de la postergación de la jubilación (jubilación postergada o diferida, que no varía tras la norma de urgencia y, en consecuencia, se mantiene en los términos previstos en la Ley 27/2011) y a través de la regulación ampliada o más abierta de la compatibilidad pensión-trabajo. Previsión que cabe definirla como de ampliación “limitada” porque, como veremos, no es absoluta sino que está sometida a ciertas condiciones limitativas y no se articula como

elemento o rasgo nuevo de una configuración actualizada de la naturaleza de la contingencia de jubilación, necesaria en el momento actual pero que no afronta la norma de urgencia.

La “facilitación de la coexistencia “salario” (ojo el término porque también se incluyen los trabajos por cuenta propia en los que no hay un salario propiamente dicho) y pensión” (Exposición de Motivos) es una de las propuestas recogidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, 2011 (Recomendación núm.12) y sirve al objetivo directo y principal del envejecimiento activo o al aseguramiento o reforzamiento de la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social. La Recomendación del Pacto de Toledo dice que “hay que introducir esquemas de mayor permeabilidad y convivencia entre la vida activa y pasiva, que permitan e incrementen la coexistencia de salario y pensión. Resulta adecuada en la misma línea que otros países de nuestro entorno, una mayor compatibilidad entre percepción de la pensión y percepción del salario por actividad laboral, hoy muy restringida y que no incentiva la continuidad laboral”.

De esta Recomendación se hace eco el Informe sobre la compatibilidad de la percepción de las pensiones de jubilación y la realización de una actividad laboral o profesional (octubre 2012, Ministerio de Empleo y Seguridad Social) presentado a la Comisión parlamentaria de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo.

Es evidente el impacto positivo de la medida (según está prevista, en sus condiciones y régimen jurídico) que **refuerza la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social** porque, como veremos, la compatibilidad de la pensión es limitada en una cuantía determinada , no genera derechos en cuanto a un aumento de la pensión total futura y además el sistema recibe unas cotizaciones adicionales.

Pero, ¿y en relación con el envejecimiento activo?. El RD-Ley dice que esta medida permitirá “aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencias de estos trabajadores”. Es evidente que la sociedad en general se beneficiará de los conocimientos y experiencias de estos trabajadores y que así como la continuidad en la actividad laboral se ha de promover para lograr acercar la edad real de jubilación a la edad legal también lo es que hay que promover esa continuidad más allá de la edad ordinaria. Mecanismos de prolongación que en nuestro ordenamiento son dos: postergar la pensión o permitir que se acceda a la pensión y se amplíen los casos en los que es posible, con carácter general, la compatibilidad entre aquella y el trabajo habitual, no marginal.

Pero habría que introducir otra variable: la compatibilidad (y su extensión y concepción) **debe contemplarse desde la perspectiva de la definición de la jubilación.** Si la jubilación no es una situación de incapacidad laboral sino en el derecho al descanso por el esfuerzo vital desarrollado o el derecho a percibir la

prestación como recompensa por el esfuerzo de cotización o larga carrera de cotización desarrollada, no puede mantenerse la incompatibilidad con el trabajo como regla. Hay que invertir los términos; es decir, prever en la LGSS que la regla es la compatibilidad salvo excepciones puntuales (por ejemplo, Altos cargos en la Administración Pública) porque lo contrario (como vía de incentivo de la empleabilidad de generaciones más jóvenes) se ha visto que no ha tenido el efecto deseado de reemplazo o rejuvenecimiento de plantillas.

El que pudiera definirse como régimen jurídico de esta nueva modalidad de compatibilidad es, en sus rasgos esenciales, el siguiente:

### **1. Ámbito de aplicación:**

- a) -Todos los regímenes de Seguridad Social (es decir, ya sean por cuenta propia o por cuenta ajena) y cualesquiera que sea la actividad que se desarrolle, con la excepción de puesto de trabajo o desempeño de actividad de alto cargo en el sector público, que la norma de urgencia declara incompatible con el percibo de pensión. Lo que quiere decir que en este caso se suspendería la pensión durante el tiempo que dure el desarrollo de esa actividad para el sector público. ¿Qué es alto cargo a estos efectos? ¿Qué hay que entender aquí por sector público?. En este contexto, se dice que es el delimitado en el art.1º.1, párrafo segundo de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Admnes Pcas, es decir, el trabajo o actividad desarrollado por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las Entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.

Esta norma no define qué haya de entenderse por altos cargos. En relación con la Administración General del Estado parece que habría que entender que lo son los que la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado, definen como altos cargos: 1. Los miembros del Gobierno. 2. Los secretarios de estado. 3. Los subsecretarios y asimilados; los secretarios generales; los delegados del Gobierno en las comunidades autónomas, en Ceuta y Melilla; los delegados del Gobierno en entidades de derecho público; y los jefes de misión diplomática permanente; así como los jefes de representación permanente ante organizaciones internacionales. 4. Los directores generales de la Administración General del Estado y asimilados. 5. El director general del Ente Público Radiotelevisión Española; los presidentes, los directores generales, los directores ejecutivos y asimilados en entidades de derecho público del sector público estatal vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado, cuyo nombramiento se efectúe por decisión del Consejo de Ministros o por sus propios órganos de gobierno y, en todo caso, los presidentes y directores con rango de director general de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social. 6. El presidente del Tribunal de Defensa de la

Competencia y los vocales del mismo. 7. El presidente y los directores generales del Instituto de Crédito Oficial. 8. Los presidentes y consejeros delegados de las sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación estatal, o que sin llegar a ser mayoritaria, la posición de la Administración General del Estado sea dominante en el consejo de administración, cuando sean designados previo acuerdo del Consejo de Ministros o por sus propios órganos de gobierno. 9. Los miembros de los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno y de las Vicepresidencias nombrados por el Consejo de Ministros y los directores de los Gabinetes de los Ministros. 10. Los presidentes, los directores y gerentes de las fundaciones públicas estatales siempre que perciban retribuciones por el desempeño de estos cargos, así como los titulares de aquellos otros órganos a los que sus Estatutos les atribuyan tal condición. 11. El presidente y los vocales de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, de la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones, de la Comisión Nacional de Energía, el presidente, los consejeros y el Secretario General del Consejo de Seguridad Nuclear, así como el presidente y los miembros de los órganos rectores de cualquier otro organismo regulador y de supervisión. 12. Los directores, directores ejecutivos, secretarios generales o equivalentes de los organismos reguladores y de supervisión. m) Asimismo, los titulares de cualquier otro puesto de trabajo de la Administración General del Estado, cualquiera que sea su denominación, cuyo nombramiento se efectúe por el Consejo de Ministros.

- b) -Sistema de Clases Pasivas—Los Funcionarios pensionistas del Sistema de Clases de Pasivas pueden compatibilizar la pensión y el trabajo en los términos previstos en la Disp.Adicional 2ª, Disp.Adic.3ª, RD-L 5/2013, que establece una regulación más restrictiva o limitada, objetiva y temporal, de compatibilidad.

Para este supuesto la regla es la incompatibilidad ad intra y ad extra.

*Ad intra*, en el sentido de que es incompatible la pensión de clases pasivas con un puesto de trabajo o **alto cargo** en la Administración Pública (vid. Más arriba). Se admite la compatibilidad ad intra en dos supuestos:

-El establecido en la Disp.Adic.9ª Ley 53/1984, de 26 de diciembre: profesores universitarios eméritos de universidades públicas

-El establecido en el art.5º Ley 53/1984, de 26 de diciembre para los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o de las Corporaciones Locales que no perciban retribuciones periódicas por el desempeño de estos cargos. En este caso se prevé la compatibilidad de estos cargos con la actividad en el sector público en los términos establecidos en el citado precepto.

*Ad extra*, es decir, incompatibilidad por realización de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a la inclusión en cualquier régimen público de Seguridad Social. Incompatibilidad que se extiende al supuesto de pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio. Con **la excepción** del supuesto previsto en el art.28.2 a) de la Ley de Clases Pasivas, es decir cuando haya accedido a la



jubilación con carácter forzoso al cumplir la edad legalmente prevista, es decir, la edad de jubilación forzosa para el correspondiente colectivo de funcionarios públicos y el porcentaje aplicable al haber regulador a efectos de determinar la cuantía de la pensión sea de un 100%. En este supuesto, la pensión se reducirá en un 50% de la cuantía. Y, en caso de incapacidad permanente para el servicio, en los términos que reglamentariamente se determine, y siempre que no esté incapacitado para toda profesión u oficio, se podrá compatibilizar la pensión con actividad distinta a la que venía realizando al servicio del Estado; en este caso, la pensión se reducirá el 75% de la cuantía (cuando se acrediten más de 20 años de servicio efectivo) o el 55% (cuando se acrediten menos de 20 años de servicio efectivo).

Téngase en cuenta que los supuestos de compatibilidad limitada que prevé ahora el sistema de Clases Pasivas sólo será aplicable a las pensiones que se causen o se hayan causado a partir de 1 de enero de 2009 y con efectos económicos a partir de la entrada en vigor del RD-Ley 5/2013.

2. **Trabajos compatibles** (en cualesquiera de los regímenes de seguridad social y en la compatibilidad ad extra del sistema de Clases Pasivas): los trabajos compatibles de los jubilados en el Sistema de Seguridad Social y de los jubilados en el Sistema de Clases Pasivas son tanto el trabajo por cuenta ajena como el trabajo por cuenta propia en el sector privado.

Aun cuando la norma no menciona el supuesto expresamente, hay que recordar que la compatibilidad limitada para los trabajadores por cuenta propia (límite del SMI) dejaba fuera el caso de los Administradores y Consejeros de sociedades mercantiles capitalistas que ejercen funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño de dichos cargos y poseen el control efectivo, directo e indirecto de la empresa. Supuesto éste que ahora encaja perfectamente en la nueva modalidad de compatibilidad puesto que la norma de urgencia no limita o restringe la retribución, remuneración o salario que vaya a percibir en la actividad compatible con la pensión.

Podríamos referirnos aquí a la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación, sea de cualquier régimen de seguridad social o del sistema de Clases de Pasivas, con un trabajo de dirección en el sector público como máximo responsable o como directivo del sector público empresarial y otras entidades que conforman el sector público en virtud de lo dispuesto en el RD 451/2012, de 5 de marzo. Se trata de sujetos que ejercen funciones ejecutivas de gobierno o de administración de las entidades públicas formando parte de su consejo de administración o siendo administradores y, en calidad de tales, se consideran vinculados profesionalmente con esas entidades por contrato

mercantil (máximo responsable). O de sujetos de relación laboral especial (directivos) que, formando parte del consejo de administración, de los órganos superiores de gobierno o administración, o actuando bajo su dependencia o de la del máximo responsable, ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del máximo responsable o de los citados órganos de las entidades públicas. La declaración de incompatibilidad absoluta entre la percepción de la pensión de jubilación causada en cualquier régimen del sistema de Seguridad Social y el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público (en virtud de lo dispuesto en el art.1º.1 RD-Ley 5/2013) y la no inclusión de este supuesto entre las excepciones a la incompatibilidad para los pensionistas de jubilación o retiro en el Sistema de Clases de Pasivas (en virtud de lo dispuesto en el art.33, nuevo, de la Ley de Clases Pasivas) obligan a concluir que en este caso NO hay posibilidad de compatibilizar la pensión con el trabajo de dirección en el sector público.

El trabajo por cuenta ajena puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial (art.2º RD-Ley 5/2013), sin que para este caso se prevea reducción proporcional de la cotización de solidaridad y sin que se establezca limitación alguna en la reducción de la jornada ni restricción a la posibilidad de aumentar o reducir la jornada previamente pactada y de realizar horas complementarias y horas extraordinarias. Lo que quiere decir que el trabajo a tiempo parcial, si fuera el caso, se registrará por lo previsto en el art.12 ET.

El contrato de trabajo que se suscriba con el jubilado puede ser indefinido o de duración determinada, sin que se establezca restricción o limitación alguna. Lo que quiere decir que cabe en este caso la suscripción de cualquier modalidad contractual de duración determinada o indefinida prevista en nuestro ordenamiento jurídico. Con la duda, si fuera el caso, de si las bonificaciones o reducciones en la cotización que estuvieran previstas para la respectiva modalidad contractual son o no aplicables a este supuesto de compatibilidad. Vid., más abajo, cotización.

### **3. Condicionantes de la compatibilidad**

a). Condicionantes de la pensión compatible. Son dos los requisitos que impone la norma de urgencia: uno, relativo a la modalidad de jubilación que abre la compatibilidad, limitada a la jubilación ordinaria (es decir, a la edad que resulte de aplicación en virtud de lo dispuesto en el art.161.1.a) LGSS y su Disp.Transit.20ª); otro, sobre la cuantía de la pensión, limitada al supuesto en que el porcentaje aplicable a la BR a efectos de determinar esa cuantía haya alcanzado el 100%.

Por lo que refiere al supuesto de modalidad de jubilación, se advierte que no cabe la compatibilidad en los casos de jubilaciones acogidas a bonificaciones (trabajos peligrosos, insalubres, tóxicos, bomberos, ertzaintza y personas con discapacidad) o anticipaciones de la edad de jubilación (que podrán acceder a la jubilación flexible), incluidas por tanto las jubilaciones anticipadas propiamente dichas y la jubilación parcial ex ante, y en este caso, aun cuando ésta se prolongue más allá de la edad ordinaria de jubilación porque el acceso inicial a la pensión de jubilación se ha producido antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Resultando que no basta con tener la edad ordinaria de jubilación, sino que se hubiera accedido a la jubilación como mínimo a la edad ordinaria de jubilación (art.2º RD-Ley 5/2013), la duda es si la jubilación parcial “ex post” daría lugar a esta modalidad de compatibilidad o cuando llegada esa edad se accede a la jubilación total y posteriormente a la jubilación flexible. En estos casos se cumpliría el primer requisito, el de acceso a la pensión una vez cumplida la edad ordinaria; por tanto, nada parece impedir la compatibilidad, siempre que se cumpla la condición segunda.

Esa segunda condición, como dijimos, refiere al porcentaje aplicable a la respectiva BR (100%), en función de las nuevas y graduales reglas sobre determinación de la cuantía de la pensión previstas en la Ley 27/2011; y como quiera que no limita o restringe el supuesto a que, efectivamente, se perciba la cuantía correspondiente a ese porcentaje, habría que concluir que también pueden solicitar la pensión aquéllos que tuvieran derecho (en función de su cotización previa) a que la cuantía teórica de la pensión se calculara aplicando ese porcentaje, sin perjuicio de reducción posterior de la cuantía en proporción al tiempo de trabajo desarrollado en la jubilación parcial ex post y en la jubilación flexible, en los términos para ésta a que hicimos referencia.

Es cierto que ésta segunda condición restringe ampliamente las posibilidades de acceso a la compatibilidad porque sólo podrá aplicarse para aquellos sujetos que han cubierto un muy largo período de cotización previa. En definitiva, la cuestión que planteamos sobre esta modalidad de compatibilidad es: ¿se facilita la coexistencia de salario y pensión?. En el fondo, la búsqueda de equilibrio de que hablamos al comienzo, entre la promoción del envejecimiento activo y la sostenibilidad del sistema: ¿hasta dónde y en qué condiciones?. Téngase en cuenta que aquí el problema, es decir el impacto en el sistema, no es equiparable al de la pensión de jubilación anticipada porque no se adelanta pensión alguna; se paga en el momento en que el trabajador tiene derecho a ella al cumplir la edad legal pensionable....por tanto ¿qué sentido tiene limitar el acceso a sólo pensionistas con pensiones o cuantía elevada, en lo que refiere al % aplicable?.

Tal vez hubiera sido más coherente fijar la compatibilidad en relación a la cuantía del salario realmente percibido y no en relación al porcentaje

aplicable a la BR porque puede ocurrir que, pese a que se tenga derecho a un 100%, la cuantía real de la pensión no sea muy elevada en relación a la BC por la que ha venido cotizando.

b).Condicionantes impuestos a la empresa en caso de trabajo por cuenta ajena compatibles

La compatibilidad está prevista en términos muy amplios, de tal manera que cabe, en caso de trabajo por cuenta ajena, celebrar un contrato de trabajo con la misma empresa para la que venía trabajando el jubilado antes de acceder a la pensión o con diferente empresa. La simplificación en la cotización durante el tiempo que se realice el trabajo compatible pudiera tentar a los empresarios a prescindir de trabajadores en su empresa y sustituirlos por trabajadores jubilados; si así fuera, se estarían transgrediendo los objetivos de esta modalidad jubilatoria, en el sentido de que fuera un mecanismo indirecto de reestructuración de plantillas en la empresas que contraten a jubilados.

De ahí que la norma de urgencia prevea dos condicionantes a las empresas, que pueden considerarse son medidas antifraude, similares a las que se vienen utilizando en las normas en los últimos meses. Los condicionantes son (Disp.Adic.Primer RD-Ley 5/2013) los siguientes:

a) La empresa no puede haber adoptado *decisiones extintivas improcedentes* (reconocidas o declaradas como tales; incluidos los despidos, cualquiera que sea su causa, y en particular los despidos colectivos “no ajustados a Derecho”) en los 6 meses anteriores a dicha compatibilidad (el término final a efectos de cómputo de estos 6 meses se produce en la fecha de declaración judicial firme de improcedencia o fecha reconocimiento de la improcedencia en evitación de sentencia). Con tres excepciones: sólo se tienen en cuenta las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor del RD-Ley (con independencia de la fecha en que se hayan reconocido o declarado como improcedentes, es decir, aunque se hubieran reconocido o declarado así con posterioridad a la entrada en vigor de la norma de urgencia). Sólo se hace efectivo siempre que el puesto de trabajo que se ofrezca al jubilado sea del mismo grupo profesional que el afectado por la extinción, con independencia del centro o centro de trabajo, es decir, aunque el jubilado pase a desempeñar el trabajo en un centro de trabajo diferente si la empresa dispone de varios. Y, por último, no computan todas las extinciones porque la compatibilidad se permite cuando la extinción es por despido por causas objetivas y por despido disciplinario (reconocidos o declarados como procedentes) o las causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. Excepción expresa irrelevante porque, a sensu contrario, habría que interpretar que cualesquiera de

las extinciones, en particular los despidos, que sean procedentes no computarán a efectos de este supuesto.

b) Condicionante *ex post*, referido al *mantenimiento del nivel de empleo* existente en la empresa antes del inicio de la compatibilidad durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación. Téngase en cuenta que, como dijimos, el contrato puede ser de duración determinada o de duración indefinida y que el nivel de empleo se determina en función del promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los 90 días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores. No obstante, el nivel de empleo no se entiende incumplido cuando durante la compatibilidad se extingan en la empresa contratos de trabajo de trabajadores en alta en la empresa con anterioridad a la compatibilidad por alguno de los supuestos que indicamos en a) precedente.

No prevé la norma de urgencia los efectos o consecuencias del incumplimiento por parte del empresario de ambos condicionantes; todo apunta a la devolución de las bonificaciones o reducciones en la cotización si hubiera lugar a ellas en función de la modalidad de contratación efectuada.

#### **4. Dinámica de la compatibilidad**

Dos cuestiones planteamos: Primera, la relativa a la pensión que percibirá el trabajador-jubilado durante la compatibilidad; Segunda, la cotización durante esta situación.

Por lo que refiere a la Cuantía de la pensión, se expresa que será equivalente al 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, en su caso, el límite máximo de pensión pública o del que se esté percibiendo, en el momento de la compatibilidad con el trabajo, excluido en todo caso el complemento por mínimo y cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista. Téngase en cuenta que el porcentaje no está en relación alguna con la cuantía del salario que perciba el trabajador o en relación con la cuantía efectiva de la pensión de jubilación; porcentaje único igual para todos los supuestos, con independencia de la actividad que se realice y la duración de la jornada.

Se plantea en este caso la delimitación del supuesto respecto de la jubilación flexible, tal y como apuntamos más arriba, porque pensemos en el caso en que un trabajador jubilado a tiempo completo con pensión equivalente al 100% BR decide compatibilizar su pensión con un trabajo a tiempo parcial dentro de los porcentajes previstos en el art.12.6, ET, en particular, en el porcentaje de reducción de jornada de un 50%. ¿Puede optar por una u otra modalidad, jubilación flexible y compatibilidad trabajo-pensión cuando se

cumplen las condiciones previstas para esta segunda modalidad? ¿Puede acceder a la jubilación flexible o, por el contrario, si decide compatibilizar habrá de hacerlo en los términos previstos en el RD-Ley 5/2013, cuando, comparando regímenes y sobre todo en lo que refiere a la cuantía de la pensión de jubilación futura, una vez que se cesa en la incompatibilidad, el previsto para la jubilación flexible es más favorable que el de la nueva modalidad de compatibilidad porque permite recalcularse la pensión de jubilación total futura?

A nuestro juicio todo apunta, salvo que se hagan precisiones futuras por las normas jurídicas, a que el modelo de compatibilidad respecto de los trabajadores por cuenta ajena ofrece dos posibilidades: si el trabajo que se va a compatibilizar es a tiempo completo o, por el contrario, a tiempo parcial fuera de los parámetros de reducción de la jornada en caso de jubilación flexible, se habrá de aplicar la modalidad de compatibilidad prevista en el RD-Ley 5/2013 si el jubilado cumple los requisitos establecidos para esta vía. Por el contrario, en los casos en que se vaya a compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial dentro de los parámetros de reducción establecidos para la jubilación flexible, parece que cabrá opción voluntaria del jubilado por uno u otro régimen de jubilación.

Al margen de estas consideraciones, téngase en cuenta que la pensión se revalorizará en los términos establecidos para las pensiones del Sistema sin que la cuantía percibida durante la compatibilidad pueda ser superior al 50%. Y que no tiene derecho el pensionista a los complementos por mínimos (art.3º RD-Ley 5/2013).

Finalizada la relación laboral o producido el cese en la actividad por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión, sin que ésta sea recalculada o sin que se incremente en un porcentaje adicional.

Por lo que respecta a la cotización durante la situación de compatibilidad, se integra por dos conceptos: a) El que podríamos denominar cotización general, prevista en todos los casos y para los empresarios y los trabajadores, en concepto de IT y de contingencias profesionales; regla muy similar a la prevista en el art.112 bis LGSS. La duda que planteamos es si también en estos casos se aplicará la bonificación o reducción que pudiera aplicarse a estas contingencias si estuvieran previstas para la modalidad contractual específica. Parece que sí que hay que entender que se cotizará por IT y por contingencias profesionales en los términos previstos para esa modalidad contractual. b) Cotización de solidaridad, cifrada en un 8% (6% a cargo del empresario y 2% a cargo del trabajador) sin computar para las prestaciones. No se prevé reducción alguna si el trabajo compatible es por cuenta propia, lo que quiere decir que si éste fuera el caso el jubilado-trabajador autónomo deberá asumir la totalidad del tipo de cotización por solidaridad

